

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

مركز
الدراسات
والبحوث

الشرطة النسائية وتطبيقاتها في الدول العربية

د. صقر بن محمد المقيد

الرياض
١٤٣٠هـ - ٢٠٠٩م

٤٥٣



جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

الشرطة النسائية وتطبيقاتها في الدول العربية

د. صقر بن محمد المقيد

الريـــاض
١٤٣٠هـ ـ ٢٠٠٩م

المملكة العربية السعودية. ص. ب ٦٨٣٠ الرياض: ١١٤٥٢
هاتف ٢٤٦٣٤٤٤ (٩٦٦-١-) فاكس ٢٤٦٤٧١٣ (٩٦٦-١-)
البريد الإلكتروني: Src@nauss.edu.sa

ISBN 8- 23 -8006- 603-978
P.O.Box: 6830 Riyadh 11452 Tel. (966+1) 2463444 KSA
Fax (966 + 1) 2464713 E-mail Src@nauss.edu.sa.

(١٤٢٨هـ)جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

المقيد، صقر بن محمد

الشرطة النسائية وتطبيقاتها في الدول العربية، صقر بن محمد المقيد - الرياض ، ١٤٣٠هـ

٣٣٢ ص ، ١٧ × ٢٤ سم

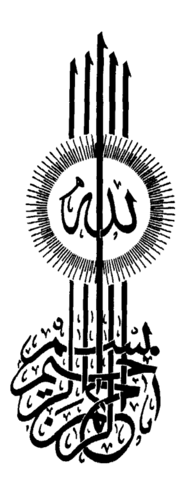
ردمك: ٨ - ٢٣ - ٨٠٠٦ - ٦٠٣ - ٩٧٨

١ - الشرطة النسائية - العالم العربي ٢ - المرأة العاملة - العالم العربي أ- العنوان

ديوي ٣٣١,٤٨١٣٦٣٢ ١٤٣٠/٣٨٤٦

رقم الايداع: ١٤٣٠/٣٨٤٦

ردمك: ٨ - ٢٣ - ٨٠٠٦ - ٦٠٣ - ٩٧٨



كافة الأفكار الواردة في هذا الكتاب تعبر عن رأي صحابها، ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر الجامعة

المحتويــــات

المقدمة

الحمد لله رب العالمين القائل في محكم التنزيل: ﴿ وَهُزِّي إِلَيْكِ بِجِذْعِ النَّخْلَةِ تُسَاقِطْ عَلَيْكِ رُطَبًا جَنِيًّا ﴿٢٥﴾ ﴾ (سورة مريم) وأشهد أن سيدنا وقائدنا ومعلمنا وقرة أعيننا محمد رسول الله خير من طلعت عليه الشمس القائل: (النساء شقائق الرجال).

عندما بحثت في موضوع الشرطة النسائية في الدول العربية أدركت أنني قد أقحمت نفسي في ميدان في غاية الأهمية لاحتياجه إلى كثير من الصبر والتمعن والتفحص الدقيق لإظهار ما احتوى سجل التاريخ الإسلامي من مواقف إيجابية مضيئة لمسلمات فاضلات، وصحابيات مجاهدات، وتابعات مناضلات كافحن بأيديهن، وسيوفهن، وألسنهن عن الحق وأعز الله بهن هذا الدين القويم.

واشتملت هذه الدراسة على المقدمة والتمهيد فضلاً عن أربعة فصول، حاولت فيها سبر أغوار تاريخ المرأة من خلال تناول المرأة في الحضارات القديمة مع تأكيد دور المرأة الإيجابي والبناء في الإسلام مع الإشارة إلى المرأة العربية في الجاهلية، وتطرقت إلى موضوع المرأة والعمل، والمرأة والقيادة، وكذلك دور المرأة في العمل السياسي، كما بحثت في موضوع المرأة والجندر. وتم تخصيص الفصل الثالث للحديث عن الشرطة النسائية في العالم، ثم تناولت الشرطة النسائية في الدول العربية، مستشهداً بالشرطة النسائية في كل من الأردن، الإمارات، البحرين، تونس، الجزائر، جيبوتي، السعودية، السودان، سوريا، العراق، عمان، فلسطين، قطر، الكويت، ليبيا، مصر، المغرب، موريتانيا، اليمن.

وقد تعذر على الباحث الحصول على معلومات عن الشرطة النسائية في كل من جمهورية القمر المتحدة، ولبنان وذلك على الرغم من مخاطبة رؤساء شعب اتصال مجلس وزراء الداخلية العرب في تلك البلدان، كما أشرت إلى الشرطة النسائية في عدد من البلدان الأوربية، إضافة إلى جمهورية أندونيسيا وجمهورية إيران الإسلامية والجمهورية التركية..

وقد تم تطبيق هذه الدراسة في أربع دول عربية ذات باع طويل في مجال الشرطة النسائية وهي: المملكة الأردنية الهاشمية التي يشهد القاصي والداني بنجاح تجربتها في مجال الشرطة النسائية، وكذلك مملكة البحرين التي تعد أنموذجاً عربياً في مجال الشرطة النسائية عملاً وتنظيماً، والجمهورية التونسية التي أذهلت الأوربيين في مجال تجربتها في مجال الارتقاء بالمرأة بشكل عام والمرأة الشرطية بشكل خاص، هذا بالإضافة إلى جمهورية السودان التي استقت تجربتها من الدول العربية والأوروبية وبذلك خلصت إلى تجربة رائدة تمثلت في عمل المرأة ليس في مجال الشرطة فحسب، بل في مجال القضاء أيضاً.

وجاءت نتائج الدراسة مشجعة للغاية حيث أكدت الدور الفاعل للمرأة العاملة في المجال الشرطي في خدمة مجتمعها، كما أكدت رضا العاملات التام عن العمل في هذا المجال الحيوي. كما توصلت إلى توصيات بناءة قد تسهم في رفع مستوى العمل الشرطي في الأجهزة الأمنية العربية.

الفصل الأول

مدخل الدراسة

١ . مدخل الدراسة

١ .١ التمهيـد

عانت المرأة في المجتمع العربي من تسلط الرجل وعنفه حتى بدأت تظهر على السطح في الخمسينيات من القرن المنصرم المطالبة بحرية المرأة وكفالة حقوقها السياسية والاجتماعية، إثر ظهور تحولات ثقافية واجتماعية نتيجة لانفتاح المجتمعات العربية واحتكاكها مع المجتمعات الأخرى، ومما ساعد على ذلك ظهور التنظيمات المهنية النسوية في المجتمعات العربية، ودخولها عالم السياسة والحياة البرلمانية، ومزاحمتها للرجل في سوق العمل. كل هذه العوامل أو تلك مهدت للمرأة طرق الانخراط في الأمور المجتمعية.

وحيث إن أصل الإنسانية رجل واشتقت منه المرأة لتكون له نظيراً ومكملاً في الوجود والحياة، والهدف، والرسالة كان من الطبيعي أن يكون للمرأة من الشأن أن تنال من الاهتمام ما يتفق ومكانتها ووظيفتها وطبيعتها، وكان على المرأة أن تدفع نصيبها من الغرم لقاء ما كسبت من الغنم، وكلما خرجت المرأة إلى الحياة زادت جرائمها. ولقد أظهرت التقارير الرسمية أن نسبة جرائم النساء في الأردن (٨, ٦٪)، وفي السعودية (٥, ٦٪)، وفي العراق (٨, ٦٪)، وفي قطر (٨٪)، وفي سوريا (٧, ٨٪)، وفي السودان (٩, ١٤٪) (البداينة، ١٩٩٧م، ص ٣٢٥).

وتأتي هذه النسب على الرغم من تساهل رجال الشرطة في القبض على النساء، وتساهل القضاة في تجريم المرأة، وصعوبة كشف بعض الجرائم النسائية (Ollus,2001) خاصة فيما يتعلق بالإجهاض وجرائم خادمات المنازل والسرقات.

أما في الدول الغربية فبلغت نسبة جرائم النساء في الولايات المتحدة (٤, ١٨٪)، وفي فرنسا (٣, ١٧٪)، وفي النمسا (١, ١٩٪)، وفي بلجيكا (١٣٪)، بينما بلغت في ألمانيا (٣, ٢٣٪). كما تتعرض النساء لأنواع مختلفة من الجرائم، حيث تقع جريمة اغتصاب في جنوب إفريقيا كل (٢٦) ثانية، وتُبلَّغ الشرطة بنسبة (١ : ٣٦) من مجموع الجرائم.

كما تشير البيانات القضائية إلى أن عدداً من النساء يلاحقن بسبب جرائم ذات صلة بالمافيا، وأن عدد نساء المافيا اللاتي يودعن في السجون آخذ في الزيادة (غراتسيوري مارينا، ٢٠٠١م، ص ٢٩).

وفي الولايات المتحدة تتعرض النساء لسوء المعاملة بمعدل قضية كل (٩) ثوان، وكذلك الحال بالنسبة لفرنسا، حيث تتعرض المرأة لسوء المعاملة في نطاق الأسرة، وفي بابوا غينيا تشير الإحصاءات إلى أن (٦٧٪) من النساء المتزوجات يتعرضن لسوء المعاملة، وفي المكسيك تسجل سنوياً أكثر من (٣٧) حالة انتحار بين النساء (Habitat Debate,2005).

وقد أفرزت الحضارة المعاصرة جرائم دخيلة لم تكن مألوفة في المجتمع العربي كمّا وكيفاً ومنها جرائم نسوية كانت ولا تزال على درجة كبيرة من الغموض والتعقيد نتيجة للمعطيات الدينية والاجتماعية والثقافية والقبلية، وكان من سمات جرائم المرأة الخفاء والسرية، إذ إن المرأة تنزع بحكم تنشئتها الاجتماعية إلى السلوك الخفي، وكذلك عدم إظهار العنف والقسوة وغالباً ما تظهر المرأة بدور المحرض (الساعاتي، ١٩٨٦م).

وبناء على ما سبق اتجهت العديد من الدول العربية خلال العقود الأربعة الماضية نحو توظيف النسوة في مختلف أجهزة العدالة الجنائية كالشرطة، والجمارك، والسجون، وتعد المملكة الأردنية الهاشمية ومملكة البحرين

من أوائل الدول العربية الرائدة في هذا المجال، إذ يرجع إنشاء أقسام الشرطة النسائية فيهما إلى عام ١٩٧٠م، وربما يكون لزاماً على الدول العربية الأخرى إدخال النساء في المجالات الشرطية كي يسهمن جنباً إلى جنب مع رجال الشرطة في مكافحة الجريمة وكشف ملابساتها (الحسيني، ١٩٩٠م).

وفي هذه الدراسة يسعى الباحث إلى دراسة واقع الشرطة النسائية في الدول العربية من خلال دراسة اتجاهات عمل المرأة في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي النسائي مؤكداً مكانة المرأة في الإسلام، ومن ثم الخلوص إلى تصور عملي مناسب لشرطة نسائية عربية تنسجم ومبادئ الدين الحنيف من أجل تحقيق الهدف الرئيسي، وهو مكافحة الجريمة؛ وذلك وفق آراء العاملات في المجال الشرطي في البلدان العربية.

١ . ٢ مشكلة الدراسة

إن الفكرة السائدة لدى كافة المجتمعات العربية والإسلامية هو أن العمل الشرطي من اختصاص الرجال، لذا من الصعب اقتحام المرأة هذا المجال، فصورة المرأة وهي ترتدي زيًا رسمياً ينظر إليها الرجال على أنها ليست صورة منفرة وحسب، بل إنها شيء يفتقر إلى الحكمة تماماً، وذلك لعدم ثقتهم فيها والعداء لها، فصورة المرأة لديهم تتمثل في كونها مخلوقاً عاطفياً لا تستطيع التعامل مع المتاعب اليومية التي يتعرض لها الشرطي في الشارع، كما ينظر إليها على أنها أقل من الرجال من حيث القوة الجسدية ولا تحتمل التدريبات القاسية، إذ تتسم المرأة بالأنوثة والرقة (السهلي، د.ت).

ومن ثم، فإن مشكلة الدراسة تنحصر في كيفية إعداد الكوادر النسائية للقيام بالعمل الشرطي والتعامل مع مختلف الجرائم ومع مرتكبيها، مع الأخذ في الحسبان التعاليم الدينية والأعراف الاجتماعية والثقافة العربية،

وكيفية إعداد هذه الكوادر بصورة نموذجية لتحقيق الهدف المنشود ومن ثم إقناع المسئولين وولاة الأمر بأدائها.

لذا تكمن مشكلة هذه الدراسة في التعرف على دور المرأة في مجال الشرطة النسائية في الدول العربية، والحقوق التي تتمتع بها المرأة العاملة في السلك الشرطي، والواجبات المترتبة عليها، والقطاعات الأمنية المثلى التي تعمل فيها وساعات عملها والزي المناسب لها والترتيبات الأخرى بما يتواءم والموروث العربي الإسلامي، إضافة إلى دور الشرطة النسائية في تغيير النظرة المجتمعية عن المرأة، وكذلك تغيير الصورة النمطية في المجتمع الذكوري العربي الذي ربما يؤدي بدوره إلى الحد من العنف ضد المرأة، مع تبيان حقوق المرأة العاملة التي كفلتها لها الشريعة الإسلامية.

ولعل المحقق المكلف بالتحقيق في الجرائم التي تكون فيها المرأة متهمة يجد نفسه عند تنفيذه لإجراءات التحقيق أمام متهم يتمتع بخصوصية معينة، وقد تؤثر هذه الخصوصية في طبيعة التحقيق، ويختلف الأمر إذا كان المحقق امرأة، فهي الأقرب والأكثر إدراكاً لخصوصية المرأة التي تواجهها، وكثيراً ما تتعرض المرأة للانتقام من قبل ذويها لمجرد الشبهة في علاقة ما مع رجل ما، ونجد في بعض المجتمعات العربية العشرات من جرائم قتل الفتيات من قبل ذويهن بدواعي الشرف وخاصة في الأردن والأراضي الفلسطينية.

وإن الأسباب الداعية لمثل هذه الدراسة ترتبط في مجملها بالارتفاع الملحوظ في معدلات الجريمة المرتكبة بواسطة النساء في الدول العربية وفي تنوع أنماطها؛ الشيء الذي يتطلب إعداد الكوادر النسائية العاملة في الأجهزة الأمنية بصورة تمكنها من التعامل مع هذه الجرائم ومع مرتكبيها خصوصاً وأن المعوقات التي ظلت تحول دون التحاق النساء بالعمل الشرطي قد بدأت تزول في العديد من الدول العربية.

١ .٣ تساؤلات الدراسة

تحاول هذه الدراسة الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي :

ما واقع الشرطة النسائية العربية؟ وما الأنموذج الأمثل الذي يمكن أن تكون عليه الشرطة النسائية الذي يناسب الموروث العربي الإسلامي؟.

ويتفرع من هذا التساؤل، التساؤلات الفرعية التالية :

١ـ ما المواصفات النموذجية للعاملات في الشرطة النسائية كما تراها منسوبات الشرطة النسائية بالدول العربية؟.

٢ـ ما نظام العمل الذي يناسب النساء من وجهة نظر العاملات في الشرطة النسائية العربية وما طبيعته؟.

٣ـ ما اتجاه العاملات في الشرطة النسائية في الدول العربية نحو العمل الشرطي ومشكلاته؟.

٤ـ هل يختلف اتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي باختلاف كل من (الرتبة، الخبرة، طبيعة العمل، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية)؟.

١ .٤ أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة في التالي :

١ ـ إبراز المكانة والحقوق والواجبات التي كفلها الدين الإسلامي للمرأة.

٢ ـ تسليط الضوء على أنماط مشاركة المرأة في الحياة العامة في المجتمع الإسلامي.

٣ ـ تتبع الدور الأمني للمرأة في الإسلام.

٤ـ تسليط الضوء على أنماط مشاركة المرأة في الحياة العامة في المجتمع العربي.
٥ـ تتبع الدور الأمني للمرأة في المجتمع الغربي.
٦ـ دراسة واقع الشرطة النسائية في العالم العربي.
٧ـ التعرف على المعوقات التي تحد من انخراط المرأة العربية في مجال العمل الشرطي.
٨ـ التعرف على دوافع المرأة للعمل في الشرطة النسائية.
٩ـ التعرف على الآثار المترتبة على عمل المرأة في الشرطة النسائية.
١٠ـ التوصل إلى مجموعة من المقترحات التي قد تسهم في حل مشكلات النساء الشرطيات.
١١ـ التوصل إلى تصور نموذجي للشرطة النسائية.

كما تهدف هذه الدراسة لمعرفة مدى كفاءة المرأة العاملة في أجهزة العدالة الجنائية في أداء وظيفتها وتحديد المعوقات التدريبية والتأهيلية التي تواجهها، وذلك بهدف استنباط مقترحات تمكن من تنظيم برامج خاصة بالشرطة النسائية لرفع مستوى أدائها كما هو الحال بالنسبة لأقرانها من الرجال.

١ . ٥ أهمية الدراسة

يواجه العالم العربي في القرن الحادي والعشرين واقعاً مليئاً بالتغير الاجتماعي السريع وعدم الثبات المتزايد في كافة مناحي الحياة اليومية، ما يحتم على الشرطة التكيف لمواجهة هذه المتغيرات، ومن هنا تبرز أهمية إيجاد شرطة نسائية فاعلة تسهم في التعامل مع جرائم النساء والجرائم التي ترتكب ضد الأطفال (التحافي، ٢٠٠٤م، ص ٥٩ـ٦٠).

ولأن عمل المرأة في الشرطة يعد مجالاً مستحدثاً لم يلق ما يستحقه من العناية والدراسة والبحث، لذا اختار الباحث هذا الموضوع والهدف من ورائه إلقاء الضوء على عمل المرأة في الميدان الأمني، علماً بأن هذه الدراسة شملت دور الشرطة النسائية في بعض الدول العربية ذات الباع الطويل في هذا الميدان وهي: المملكة الأردنية الهاشمية، مملكة البحرين، الجمهورية التونسية، وجمهورية السودان، وحاولت هذه الدراسة أن تلقي الضوء على مراحل تطورها في العالم العربي التي تمثل جانباً مشرقاً من جوانب عمل المرأة من خلال إثبات جدارتها في مجال يعده الكثيرون قلعة الرجال التي لا تجرؤ امرأة على غزوها.

كما تتناول هذه الدراسة بعض مشاركات المرأة العربية للرجل في صدر الإسلام وقيامها ببعض الأعمال التي تتلاءم وطبيعتها مثل تطبيب الجرحى في العديد من الغزوات والفتوحات التي قام بها رسول الله ﷺ والخلفاء الراشدون وأمراء المؤمنين، وذلك في الأعمال التي لا تتعارض ونظرة الإسلام لوظيفة المرأة.

وقد أدى التطور الاجتماعي والاقتصادي الهائل إلى تضاعف مشاركة المرأة في مختلف البلدان العربية في الحياة العامة، ما أدى إلى زيادة مضطردة لمشكلاتها وجرائمها، وأصبح من الضروري إيجاد شرطة نسائية فاعلة لتتعامل مع هؤلاء النساء، خاصة وأن المرأة أقرب إلى المرأة في فهمها وسبر أغوارها وظروفها، غير الرجل الذي ربما يلين أمام المرأة لسبب أو لآخر. ولأن الحفاظ على المرأة وخصوصيتها واجب ديني أمر به الإسلام سواء أكانت أماً أم زوجة أم أختاً أم عمة أم خالة أم حتى جارة، فمن المستحسن إسناد متابعة مشكلاتها الجرمية إلى امرأة مثلها.

وبذلك فإن هذه الدراسة تعد إسهاماً في إيجاد شرطة نسائية عربية نموذجية يمكن تقبلها في المجتمع العربي، كما يمكن تقبلها لدى الآباء والأزواج. وسوف تسعى الدراسة إلى تحديد الميادين الأمنية المناسبة لعمل المرأة وكذلك تحديد الزي المناسب وساعات العمل المناسبة لها.

إن هذه الدراسة مبتكرة وغير مسبوقة، وتنبع أهميتها من أنها تسلط الضوء على جانب مهم من مجالات عمل المرأة، وهو الجانب الشرطي الذي لم يلق ما يستحقه من العناية والدراسة و البحث، وسوف تحاول هذه الدراسة رصد مسيرة الشرطة النسائية العربية مع مقارنتها بواقع مسيرة الشرطة النسائية في الدول الأوروبية، وكذلك إظهار دور المرأة العربية وكفاحها من أجل الانخراط في العمل الشرطي وإثبات جدارتها في مجال يعتبره الكثيرون حكراً على الرجال. وستحاول هذه الدراسة إلقاء الضوء أيضاً على كافة الأنشطة من خلال الإحصائيات والجداول التي ربما ترسم نموذجاً لشرطة نسائية عربية مع الأخذ في الحسبان الظروف المعاصرة لوضع المرأة العربية دينياً وثقافياً واقتصادياً واجتماعياً.

١. ٦. مصطلحات الدراسة

١. ٦. ١. الاتجاهات

يستخدم مصطلح اتجاهات كترجمة عربية للكلمة الإنجليزية Attitudes وأصلها اللاتيني Aptus بمعنى كيف، ويعرف المغربي الاتجاهات بأنها «أفكار أو مفاهيم ذات أبعاد متعددة بسبب تفاعل عدة عوامل مع بعضها في آن واحد» (المغربي، ١٩٩٤م، ص ١٣٩)، بينما يعرف (N. Lemon) الاتجاهات بأنها الاستعداد الذهني المنظم من خلال التجارب التي تؤثر في استجابة الفرد لكل الحالات المتعلقة بموضوع الاتجاه (N.Lemon, 1973, P10) .

التعريف الإجرائي : يعرف الباحث الاتجاهات بأنها مفهوم نفسي اجتماعي، وهي تكوين فرضي أو متغير بسيط تعبر عنه مجموعة من الاستجابات النفسية المنسقة فيما بينها، سواء في اتجاه القبول أو الرفض .

وعلى ذلك فإن الاتجاهات تعني المواقف والآراء، واتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو كذا وكذا المراد به رؤيتهن لتلك المسألة .

١ .٦ .٢ الشرطة

لم ترد كلمة الشرطة في كتاب الله العزيز إنما وردت كلمة (أشراط) التي أخذت منها الشرطة معناها، قال تعالى ﴿ **فَهَلْ يَنظُرُونَ إِلاَّ السَّاعَةَ أَن تَأْتِيَهُم بَغْتَةً فَقَدْ جَاءَ أَشْرَاطُهَا** ... ﴿١٨﴾ ﴾ (سورة محمد) .

وفي السنة المطهرة قال أنس بن مالك رضي الله عنه « إن قيس بن سعد كان بين يدي رسول الله ﷺ بمنزلة صاحب الشرطة» .

وفي اللغة الشرطة بالتحريك العلامة والجمع أشراط وأشراط الساعة علاماتها . يقول الأعراب أشرط أغنامه أي علّمها، ومنها سمي الشرط لأنهم جعلوا لأنفسهم علامة يعرفون بها الواحد شرطي والجماعة شرطة .

وكلمة الشرطة عربية معنى ومبنى، ولم تدخل لغة العرب إلا بعد الإسلام، وذكر الفيروز أبادي أن (شرطي) منسوب إلى الشرطة، والجمع شرط سموا بذلك لأنهم أعدوا لذلك وعلموا أنفسهم بعلامات، وأنهم كتيبة تشهد الحرب وتتهيأ للموت (الفيروز أبادي ١٩٩٦م ص ٨٦٩) .

والمراد بالشرطة حفظة الأمن في البلاد، وصاحب الشرطة رئيسها، ولقد استخدم العرب كلمة الشرطة منذ فجر الإسلام واشتقوها من مادة عربية ذات معنى عربي أصيل (المعدي، ١٩٩٧م) وقد أكد الباحثون أن الخليفة الرابع علي بن أبي طالب كرم الله وجهه هو أول من أطلق لفظ الشرطة على العسس وسمى صاحبها بصاحب الشرطة (الأصيبعي، د. ت) .

وذكر المستشرق الهولندي ربتهارت دوزي R.Dozy أنها عربية الأصل ومشتقة من كلمة (أشرط) .

وهكذا نجد أن كلمة الشرطة عربية الأصل والجذور ومهمتها هي فقط الأمن ويقابلها في اللغات الأجنبية مايلي :

١ـ اللغة الفرنسية F.Gedarme

٢ـ اللغة الإنجليزية E.Police

٣ـ اللغة الألمانية G.Polizi

وكلمة جاندرمة « دخيلة » على العربية وتعني رجال السلاح وهم جند يحفظون الأمن في الدولة وتستخدم هذه الكلمة في تركيا الآن .

١ . ٦ . ٣ الجندر

والجندر مصطلح شائك ، وهو مصطلح مضلل ظهر لأول مرة في وثيقة مؤتمر القاهرة للسكان عام ١٩٩٤م ، كما ظهر في وثيقة بكين عام ١٩٩٥م ، وتعرف الموسوعة البريطانية ما يسمى بالهوية الجندرية (Gender Identity) .

إن الهوية الجندرية هي شعور الإنسان بنفسه كذكر أو أنثى ، وفي الأعم الأغلب فإن الهوية الجندرية والخصائص العضوية تكون على اتفاق أو تكون واحدة ، ولكن هناك حالات لا يرتبط فيها شعور الإنسان بخصائصه العضوية ولا يكون هناك توافق بين الصفات العضوية وهويته الجندرية (أي شعوره بالذكورة أو الأنوثة) . (www.iicwc.orgesdaratgander)

الجندرية أيضاً (Gender) كلمة إنجليزية تنحدر من أصل لاتيني وتعني في الإطار اللغوي (Genus) أي الجنس من حيث الذكورة والأنوثة ، وتشير إلى التقسيم البيولوجي من الذكر والأنثى . (www.lahaonline:comindex.php)

وهنالك فلسفة جندرية تسعى إلى تماثل حقيقي كامل بين الذكر والأنثى ورفض الاعتراف بوجود الفروقات، كما ترفض التقسيمات حتى تلك التي يمكن أن تستند إلى أصل الخلق والفطرة، وهناك من يرى أن الأدوار المنوطة بالرجل والمرأة وكافة ما له علاقة بالرجل والمرأة من تصورات وأفكار هو من صنع المجتمع وثقافته وأفكاره السائدة، ويمكن للمرأة أن تقوم بما يقوم به الرجل وكذلك الحال بالنسبة للرجل، وقد حاولت المنظمات النسوية المتطرفة إدخال بعض المفاهيم المغلوطة عن الجندر وعمل تيار الجندر النسوي إلى عدم الاعتراف بوجود أية اختلافات مهما تكن اجتماعية أو بيولوجية بين الجنسين حتى وصل بهم الأمر إلى اعتبار القوة الفيزيائية للرجل ذات منشأ اجتماعي كغيرها من الاختلافات الموجودة من الجنسين(helen1992) ويبقى اختيار الجندر مفهوماً اجتماعياً ثقافياً متغيراً عدا أدوار وعلاقات المرأة والرجل (حقوق واجبات والتزامات) في المجتمعات التي تحدد موقع الأفراد.

١ .٦ .٤ الشرطة النسائية

الشرطة النسائية مصطلح حديث حيث بدأ في الظهور في البلدان العربية في مطلع السبعينيات، والرجل شرطي، والمرأة شرطية، والجمع شرطيات، ويطلق مصطلح الشرطة النسائية على العاملات في الشرطة من الإناث، واعتمدت بعض الدول العربية إدارات مستقلة للشرطة النسائية وكذا معاهد لتأهيل وتدريب كوادر الشرطة النسائية مثل الأردن التي أنشأت إدارة مستقلة للشرطة النسائية وأسست كذلك معهداً لتأهيل وتدريب منسوبات الشرطة النسائية . وكذلك الحال بالنسبة لجمهورية السودان. وقد كان مصطلح الشرطة النسائية شائعاً في الدول الأوروبية والولايات المتحدة في بدايات القرن العشرين، وبدأ يترسخ بعد الحرب العالمية الثانية . ويرى الباحث أن مصطلح الشرطة النسائية يعني « عمل الإناث في الشرطة ضمن إدارات مخصصة

للنساء وتشرف عليها نساء أيضاً، ولا غرو في أن تتعامل هذه الإدارات المستقلة مع تلك الإدارات التي يعمل بها رجال ضمن إطار الشرطة».

١ .٧ منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة التي تعد المحور الرئيسي الذي يتم من خلاله إنجاز الجزء التطبيقي من الدراسة وعن طريقه يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يمكن تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوعها ومن ثمَّ تحقق الدراسة الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

كما يتناول وصفاً لمنهج الدراسة ومجتمعها وعينتها والأدوات المستخدمة في جمع البيانات وإجراءات جمعها وصدقها وثباتها وحدودها وأخيراً أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، وذلك حسب التفصيل التالي:

منهج الدراسة

انطلاقاً من طبيعة هذه الدراسة والأهداف والأسئلة التي تحاول الإجابة عليها فقد تمت من خلال منهجين:

الأول: نظري يقوم على دراسة الموضوع من جميع جوانبه استناداً إلى الأدبيات السابقة في مجاله من وثائق ودراسات وبحوث علمية، ودراستها وتحليلها واستنتاج ما يتصل بموضوع الدراسة.

أما الثاني: فهو المنهج الوصفي الذي يختص بالجزء التطبيقي من الدراسة باستخدام أسلوب المسح الاجتماعي للعينة.

حدود الدراسة

هناك حدود بشرية، ومكانية، وزمانية، وموضوعية تقيدت الدراسة باتباعها، وذلك على النحو التالي:

الحدود البشرية

اقتصر إجراء هذه الدراسة على عينة من منتسبات الشرطة النسائية في الدول العربية التالية: المملكة الأردنية الهاشمية، مملكة البحرين، الجمهورية التونسية، جمهورية السودان.

الحدود الموضوعية

انحصرت الدراسة في محاولة التعرف على اتجاهات العاملات في الشرطة النسائية نحو عمل الشرطة النسائية في الدول العربية.

الحدود المكانية

ركزت الدراسة على العاملات في الشرطة النسائية في كل من الأردن والبحرين وتونس والسودان.

الحدود الزمانية

تم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٠٤م.

مجتمع الدراسة

بناءً على موضوع مشكلة الدراسة وأهدافها فقد تحدد المجتمع المستهدف من جميع العاملات بالشرطة النسائية في الدول العربية.

عينة الدراسة

ولما كان حجم عينة الدراسة يتحدد في ضوء نوعين من الاعتبارات أولهما: اعتبارات فنية تتضمن درجة تجانس مجتمع الدراسة ونسبة الخطأ التي يمكن أن يتسامح بها الباحث، وثانيهما: اعتبارات غير منهجية منها الوقت المحدد لجمع البيانات والإمكانات المادية ويرى المختصون في البحث العلمي أن القاعدة العامة في اختيار المجتمع الصغير تحتاج إما عينة أكبر لكي تمثل جميع مفرداته وخاصة إذا كان هذا المجتمع غير متجانس أما في حالة المجتمع الكبير فإن العينة التي تساوي (١٠٪) أو أقل من ذلك قد تكون كافية)بدر، ١٩٨٦م، ص ٤٠٥) .وعليه فقد اختار الباحث عينة الدراسة بواقع (١٠٪من المجتمع الأصلي).

واستخدم الباحث أسلوب العينة العشوائية الطبقية مراعياً أن تكون العينة المختارة ممثلة لمجتمع الدراسة تمثيلاً جيداً حتى يضمن الوصول إلى نتائج كما لو قام الباحث بالمسح الشامل لمفردات البحث كافة .

أداة الدراسة

استخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة، وقد قام الباحث بإعدادها وإخضاعها للأسس العلمية في البناء واختبارات الصدق والثبات وفق المراحل التالية:

بناء الأداء

قام الباحث بتصميم الاستبانة وبنائها، انطلاقاً من موضوع الدراسة وأهدافها و تساؤلاتها وطبيعة البيانات والمعلومات التي يرغب في الحصول

عليها من خلال القراءة المتأنية لما أتيح له من الأدبيات المتعلقة بالموضوع من كتب ودراسات علمية ورسائل علمية ذات علاقة بموضوع الدراسة. كما استفاد الباحث من آراء الخبراء والمختصين، بالإضافة لخبرة الباحث بأنه مدير للتعاون الدولي بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، وما تحصل عليه خلال دراسته المنهجية. وقد تضمنت الاستبانة البيانات الأولية لعينة الدراسة بالإضافة إلى المحاور التي يمثل كل محور منها تساؤلاً من تساؤلات الدراسة.

اختبار الصـدق

من أجل التحقق من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) الحالية فقد تم عرض الاستبانة على (١١) محكماً من ذوي الاختصاص للاستفادة من رأيهم، وطلب منهم الإجابة على مدى وضوح العبارة، ومدى ملاءمة العبارة لقياس ما وضعت لأجله، واستفاد الباحث من الملاحظات والمقترحات التي دونها المختصون، حيث قام الباحث بتحليل استجابات المحكمين، واستبعاد العبارات التي قل متوسطها الحسابي الكلي عن (٥ , ١)، واعتماد العبارات الأخرى مع إجراء التعديلات اللازمة لبعض العبارات.

الصدق البنائـي

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة (الاستبانة) قام الباحث باختيار مجموعة صغيرة كعينة استطلاعية قوامها (٣٠) منتسبة من الشرطة النسائية تم اختيارهن بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة لتمثل البلدان المشاركة في الدراسة المسحية، وتم توزيع الاستبانات عليهن بهدف أن تكون (الاستبانة) أقرب إلى الدقة، وتم إخبارهن بهدف اختيارها وتطبيقها عليهن، وضرورة التعليق على الأسئلة، وتشجيعهن على طرح الأسئلة حول

الفقرات والعبارات الغامضة، أو التي يصعب الإجابة عليها للتأكد من الصدق البنائي لأداة الدراسة في تحديد مدى التجانس الداخلي لها، وبعد شهر من توزيعها تم استلامها، وحساب معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات أداة الدراسة وبين الدرجة الكلية لجميع العبارات التي يحتويها المحور ومصفوفة الارتباط بين أبعاد كل محور من محاور الدراسة والدرجة الكلية باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) .(Pearson Correlation)

الثبات

تم استخدام طريقة الفاكرونباخ Cornbach's Alphy) وبلغت قيمة المعامل للأداة ككل (٩٣,٣)، وهذه القيم تعد مرتفعة ومطمئنة لمدى ثبات أداة الدراسة. ويشير إلى ثبات النتائج التي يمكن أن يُسفر عنها تحليل بيانات الدراسة التي تم جمعها من خلال أداة الدراسة.

إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية

بعد تصميم الاستبانة وتأكد الباحث من صدقها وثباتها وإخراجها في صورتها النهائية بدأ الباحث في إجراء الدراسة الميدانية حسب الخطوات التالية:

١ - قام الباحث بمخاطبة الأجهزة الأمنية المعنية بهذه الدراسة وخاصة من وقع عليهم اختيار مجتمع الدراسة وعينتها من الشرطة النسائية في الدول العربية بهدف تسهيل مهمته في تطبيق أداة الدراسة.

٢ - قام الباحث بتوزيع أداة الدراسة على العاملات في الشرطة النسائية في الدول العربية التالية: الأردن، البحرين، تونس، السودان.

٣ - بعد مراجعة وتدقيق الاستبانات التي تم استرجاعها واستبعاد

الاستبانات التي يعتريها النقص في بياناتها وعدم إمكانية إجراء التحليل الإحصائي عليها قام الباحث بإدخال البيانات كافة التي تضمنتها كل استبانة في الحاسب الآلي اعتماداً على الترميز الذي تم إعداده باستخدام البرنامج الإحصائي .(SPSS) .

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

٢ . الإطار النظري والدراسات السابقة

٢ . ١ الإطار النظري

٢ . ١ . ١ المرأة في الحضارات القديمة

اعتبر المجتمع الهندي المرأة لعنة ووباء وأشد خطراً من الأفاعي السامة (ديورانت ١٩٦١م ص ٧٧) ، وكانت الزرادشية الفارسية تعدها مساعدة للشيطان ، بينما سميت المرأة في الحضارة الصينية بالمياه المؤلمة التي تغسل المجتمع وتحرمه من السعادة والمال (ديورانت ١٩٦١ ص ٩٦) ، وفي اليونان اعتبر الفيلسوف اليوناني أرسطو أن المرأة ليس لديها استعداد عقلي يعتد به ؛ لذلك لم يتردد في وضعها مع قائمة المحجور عليهم مثل الأطفال والعبيد (بر ، ١٩٩٢م ، ص ١٩) ، أما القانون الروماني فاعتبر المرأة قاصرة مسلوبة الحرية عديمة الأهلية (المرجع السابق ، ص ٢٠) .

وفي إيطاليا كانت بعض أقاليمها تعد الزوجة خادمة في المنزل وعليها أن تجلس على الأرض ، بينما يجلس الرجل على المقاعد ، وإذا ركب زوجها الحصان فلابد من أن تسير على قدميها خلفه ، وفي الهند نص القانون الهندي على عدم أحقية المرأة في أي مرحلة من مراحل حياتها في أن تجري أي أمر وفق مشيئتها ورغبتها حتى ولو كان ذلك من الأمور الداخلية لمنزلها (البهنساوي ، ١٩٨٦م ، ص١٤) .

ونجد أن تراث الفكر اليوناني القديم وضع النساء مع الرجال على قدم واحدة في التهذيب وتربية الأطفال وفي حال إقامتهن في المدينة وفي حال خروجهن إلى الحرب يتقاسمن مع الرجال واجبات الحكم ويرافقنهم في الطراد ويكون كل شيء عندهم مشاعاً قدر الاستطاعة ، وبذلك ينهجن

أفضل منهج ولا يُسئن إلى العلاقة التي تسود ها أواصر المودة بين الجنسين .
وهن يخرجن إلى ساحات القتال ، ويشتركن مع الرجال في القتال ويصحبن أولادهن الأشداء لكي يروا كغيرهم من أبناء الحرف الأخرى الأعمال التي يجب أن يمارسوها بإتقان ويخدموا في كل مايلزم الحرب ويساعدوا آباءهم وأمهاتهم في الميدان وينتظروا خروجهم من المعارك . والنساء شريكات في الإدارة إلى جانب الرجال حسب مبدأ المساواة (علي ، ١٩٨٤م) .

وكانت المرأة الرومانية كاليونانية محرومة من الحقوق السياسية لأن تلك الحقوق كانت وثيقة الصلة بالخدمة العسكرية التي لم تكن مفروضة على النساء ، لذلك لم يكن للمرأة حق الاشتراك في مجلس الشعب أو الإسهام في انتخاب الحكام أو تولي الوظائف العامة (عبد المنعم٢٠٠٢م ، ص ٣٥) .

ونعثر في تاريخ مصر القديمة على مسألة المساواة بين الرجال والنساء . وربما كانت الديانة اليهودية أول من فرق بين الروح و الجسد والذكر والأنثى ، فاليهودي حين يمتثل للصلاة يردد « أحمدك يارب . . لأنك لم تخلقني امرأة» .

واعتبرت الديانة اليهودية أن روح الله تساوي الرجل وجسده يساوي المرأة . . والمرأة خلقت من ضلع الرجل . فالرجل كامل البنية والمرأة عضو منه ، وتبيح التوراة بيع الرجل لابنته ، فقد جاء في سفر الخروج (٢١/٧) «وإذا باع رجل ابنته أمة لا تخرج كما يخرج العبيد إن قبحت في عيني سيدها الذي خطبها لنفسه يدعها تفك وليس له سلطان أن يبيعها لقوم أجانب (عبدالحميد ١٤٠٦هـ ، ص ٣٧) .

ولم تكن المرأة اليهودية وفقاً للتصوير الديني إلا مصدراً للخطيئة ففي قصة الخلق والشجرة التي وردت في التوراة إشارة إلى أن حواء تابعة في النشأة لآدم وجزء منه وأنها وراء مخالفة آدم لربه وهي التي أغوته بالأكل من الشجرة المحرمة وأن الجزاء الذي نالها بسبب ذلك هو أن يعمل الرجل

لتأكل وأن على المرأة أن تحمل وتتألم في وضعها وحملها(سفر التكوين ، ص ٥-٧).

والديانة المسيحية لم تختلف عن اليهودية في رؤيتها للمرأة ويقول «بولس» : لتصمت نساؤكم في الكنائس لأنه ليس مأذوناً لهن أن يتكلمن بل يخفضن أصواتهن (المرجع السابق، ص ٣٨)، فالرجل أسمى من المرأة لأنه يمثل المسيح أو روح الله والمرأة هي جسد الرجل . وحصيلة هذه الرؤية نظرة دونية للمرأة (معوض، ١٩٦٨م).

ورأى محمد عبده أن واقع المرأة العربية المسلمة ليس من الإسلام في شيء، وأن المسلمين قد تدنوا بالمرأة عن منزلة شريفة كان الإسلام قد أنزلها فيها، وأن إحياء الإسلام يستوجب إصلاح وضع المرأة . لقد شهر محمد عبده بكل وضوح بتعدد الزوجات مبرزاً مساوئه الاجتماعية، وبعد النظر في النصوص القرآنية المتعلقة به والاجتهاد في تأويلها، وكان يعتمد على مبدأ فقهي اجتماعي مفاده أن «درء المفاسد مقدم على جلب المصالح» وجاءت آراؤه في تأييده لتعليم المرأة لتتفقه في دينها ولتنمي عقلها وتزكي طاقاتها (رمضان، ١٩٨٩م) .

ورأى الشيخ محمد الغزالي أن المسلمين انحرفوا عن تعاليم دينهم في معاملة النساء وشاعت بينهم روايات مضللة وفق أحاديث إما موضوعة أو قريبة من الوضع انتهت بالمرأة المسلمة إلى الجهل الطامس والغفلة البعيدة عن الدين والدنيا ووقف خطيب مشهور يصيح بغضب(رحم الله أياما كانت المرأة فيها لا تخرج إلا ثلاث مرات، من بطن أمها إلى العالم، ومن بيت أبيها إلى بيت زوجها، ومن بيت زوجها إلى القبر، فقلت والحديث للغزالي، لا بارك الله في تلك الأيام، ولا أعادها في تاريخ الأمة) (أبوشقة، ١٩٩٩م، ص٥).

لقد كانت فضائل الإسلام تترى على المرأة بيد أن الأجيال المتلاحقة في تاريخ المجتمع العربي على الأخص عملت على تداول وإعادة إنتاج كثير من الأمثال المرسخة لدونية المرأة، ولاغرو أن المرأة محاصرة بالحكايات والأساطير والأمثال التي ترسم لها مكانة محدودة داخل المجتمع (تقرير التنمية الإنسانية العربية، ٢٠٠٥م، ص ١٣٩)؛ بيد أن الثابت هو أن المرأة شريك لا يمكن تجاهله في المجتمع، وأن كثيراً من الأقلام التي تنبري للدفاع عن المرأة ما هي إلاّ حق يراد به باطل. فبالرغم من كل ما يقال عن المرأة تبقى السند والمنعة والحصن الحصين للأسرة والمجتمع.

٢ . ١ . ٢ المرأة في الجاهلية

على الرغم من كون مجتمع شبه الجزيرة العربية في العصر الجاهلي قاسياً وغير متسامح، يئد البنات، ويتخذ الرجل فيه عدداً من الزوجات، ومرد ذلك أن أكثر ما كان يخشاه العرب في الحروب سبي البنات واسترقاقهن من قبل الأعداء، لأن ذلك يجلب العار الذي يلطخ شرف الأسرة (محمد ٢٠٠١م، ص ١٧٩). إلا أن النساء حظين باهتمام بالغ في الجاهلية، ويعد الدفاع عن النساء من أبرز مسببات أيام العرب في الجاهلية، ومنها يوم حليمة (فخر الدين، ١٩٦١، ص ١٩٣) عندما دعا الحارث ابنته حليمة، وكانت من أجمل النساء فأعطاها طيباً وأمرها أن تطيب من مر بها من جنده، فجعلوا يمرون بها وتطيبهم ثم نادى: يافتيان غسان، من قتل ملك الحيرة زوجته ابنتي!، وكذلك ماحدث في يوم حرب كعب بن عمرو عندما أخذت سلمى بنت عمرو إحدى نساء بني النجار حبلاً وأوثقته برأس الحصن ثم تدلت منه، وانطلقت إلى قومها فأنذرتهم وأخبرتهم بما جمع لهم أحيحة بن الحلاج الأوسي، أما في يوم أوارة (*)

الثاني عندما دعا عمرو بن هند امرأة من بني نهشل بن دارم فقال : من أنت؟ قالت : أنا الحمراء بنت خمرة بن جابر : قال إني لأظنك أعجمية قالت : ما أنا بأعجمية ، ولا ولدني أعاجم ، وأنشدت تقول :

إني لبنت ضمـــرة بن جابر ساد معداً كابراً عن كابـــر

إني لأخت ضمرة بن ضمرة إذا البلاد لفعت بجمـــرة

وقد سميت حرب البسوس نسبة لخالة جساس البسوس بنت منقذ التي كانت سبباً من أسباب هذه الحرب التي تعد واحدة من أطول حروب العرب في الجاهلية ، وكانت النساء طرفاً في يوم حوزة الأول (**) ، وفي يوم الكديد(***) (ابن عبد ربه : ص ٣٢٤) قال الناس : هرب ربيعة بن مكدم ، فقالت أخته عزة بن مكدم : أين تنتهي برة الفتى ؟ فعطف ، وانطلق وهو يرجز : شدّي عليّ القصب أم سيار فقد رزيت فارساً كالدينار يطعن بالرمح أمام الأدبار .

فقالت أمه :

إنا بـــنو ثعلبـة بن سالـــم مـــرور أخبـار لنـا كذلك

من بين مقتول وبين هالك ولا يكون الرزء إلا كذلك

وحظيت النساء في العصر الجاهلي بأوصاف تدل على الاهتمام البالغ بالنساء ، فقد أهدى المنذر الأكبر إلى كسرى أنو شروان جارية كان قد أصابها في غارة على الحارث الأكبر أبي شمر الغساني ، وكتب إليه يصفها ، وقال :

(*) أوارة اسم جبل بني تميم .

(**) حوزة هو واد بالحجاز .

(***) الكديد موضع على بعد ٤٢ كم من مكة .

«إني قد وجهت إلى الملك جارية معتدلة الخلق، نقية اللون والثغر، بيضاء قمراء، وطفاء، كحلاء، دعجاء، حوراء، عيناء، قنواء، شماء، برجاء زجاء، أسيلة الخد، شهية المقبل، جثلة الشعر، عظيمة الهامة، بعيدة مهوى القرط عيطاء، عريضة الصدر، كاعب الثدي، ضخمة مشاش المنكب والعضد، حسنة المعصم، لطيفة الكف، سبطة البنان، ضامرة البطن، خميصة الخصر، غرثى الوشاح، رداح الإقبال، رابية الكفل، لفاء الفخدين، ريا الروادف، ضخمة المأكمتين، مفعمة الساق، مشبعة الخلخال، لطيفة الكعب والقدم، قطوف المشي، مكسال الضحا، بضة المتجرد، سموعاً للسيد، ليست بخنساء، ولا سفعاء، رقيقة الأنف، عزيزة النفر، حبيبة رزينة، حليمة ركينة كريمة الخال، تقتصر على نسب أبيها دون فصيلتها، وتستغني بفصيلتها دون جماح قبيلتها، قد احكمتها الأمور في الأدب، فرأيها رأي أهل الشرف وعملها عمل أهل الحاجة، صناع الكفين، قطعة اللسان، رهوة الصوت ساكنته، تزين الولي، وتشين العدو» (المولى ١٩٤٢، ص ٢١).

٢ . ١ . ٣ المرأة و الجندر

لقد حظيت المرأة بنصيب وافر من الاهتمام والدراسات ليس في المجتمعات العربية فحسب وإنما في المجتمعات كافة، ولكن الجدال ما زال يترى بين الرجال والنساء وحتى بين النساء أنفسهن . إن المرأة ترجع إلى حواء عليها السلام، وربما سميت حواء بهذا الاسم لأنها أم كل حي (قاموس الكتاب المقدس ١٩٨١م ص ٣٢٨) فاسمها مشتق من الحياة (عبدالحكيم : ١٩٨٢ ص ٢٥٩) .

وعلى الرغم من التكريم الظاهر الذي حظيت به المرأة في المجتمع العربي، حيث من العار أن تهان أو تذل، حيث يعد العرب الاقتصاص من

المرأة عاراً، لذلك لايرد الرجل بالضرب على المرأة التي تعتدي عليه (عسيري ٢٠٠٤م ص٢)، إلا أن الأمثال الشعبية العربية عالجت مسألة المرأة كما عالجتها الأمثال العالمية بنوع من الاتفاق في مضمونها، حيث انتقصت من شأن المرأة وقيمتها، فهناك مثل صيني يقول : «أنصت لزوجتك ولا تصدقها» ومثل أسباني يقول : «إحذر المرأة الفاسدة ولا تركن إلى المرأة الفاضلة » ومثل إيطالي يقول « المران للفرس الجواد والفرس الجموح، والعصا للمرأة الصالحة والطالحة » وهناك مثل روسي يقول : «للمرأة سبعة وسبعون رأياً في آن واحد » . ومثل بولندي يقول : « ابتلع الشيطان المرأة فلم يستطع هضمها » ومثل إنجليزي يقول : «لاسلاح للمرأة إلا لسانها » وللأمثال العربية موقفان موقف سلبي ويعبر عنه من خلال الأمثال التي تقف ضد المرأة وآخر إيجابي ويتجلى من خلال الأمثال التي تقف بجانب المرأة و تنصفها (عليان، ١٩٨٧م، ص ٢٣٩) .

وعلى النقيض هناك صور أخرى للمرأة العربية الذكية والبليغة والساحرة، ومن الأمثال التي تعلي شأن المرأة : الأم تعشش والأب يطنش، اللي عنده أمه ما تشيل همه، اللي خلف بنات ما مات(شمس الدين، ٢٠٠٢م) .

وإلى جانب الصورة التقليدية للمرأة العربية برزت صورة جديدة لها أكثر عصرية لم تكن تظهر من قبل في الدراسات السابقة، وإن هذه الصورة أوجدتها المتغيرات المشتركة التي دخلت على المجتمع العربي خلال الفترة الأخيرة (خليفة، ١٩٩٧م ،ص ٥١) .

وعلى الرغم من أن النساء يمثلن أغلبية سكان العالم فإن العديد من الثقافات تعامل الإناث كجماعة أقلية فهناك العديد من التنظيمات والتصورات السلبية الشائعة حولهن ويواجهن تمييزاً واضحاً في العديد من

مجالات الحياة مثل الواقع العملي والمؤسسات أو المنظمات الاجتماعية ولاتقتصر هذه الصورة السلبية للرأي على المجتمعات العربية، ولكنها تمتد لتمثل أكثر دول العالم تقدماً (Williams . 82) .

ولاشك في أنه لايوجد في العالم من ينكر وجود الفوارق البيولوجية واختلاف التكوين الجسدي، ولكن الخلاف في آثار هذه الفوارق على أداء الرجل والمرأة . فمنهم من يجعله مطلقاً فينظر إلى المرأة على أنها دون الرجل عقلاً وعلماً ونفساً وجسداً . فلا يمكن أن تنهض بمهامه، بل هي قاصرة تكويناً عن أداء الكثير من المهام .

وهناك من قام بتصنيف المسؤوليات والأعمال, فجعل منها مايختص بالرجال دون غيرهم، ومنها ماهو مشترك، وأخرى هي من مهام المرأة، وخلاصة رأيهم أن المرأة خلقت لتكون زوجة وأما، ومربية أطفال، ولشؤون المنزل بشكل عام، وحرموا عليها كثيراً من المهام كالقضاء والشورى والمشاركة في الحياة السياسية ترشيحاً وانتخاباً، فضلاً عن الولاية العامة ورئاسة الدولة . ويخلق هذا الاتجاه مزاجاً نفسياً واجتماعياً مؤداه عزل المرأة عن الأمور العامة وحجبها عن النشاطات السياسية وإبعادها عن شؤون إدارة المجتمع، فالرجال قوامون على النساء في كل شيء لا في شؤون الأسرة فحسب والمرأة ظل للرجل صوتها أخفض من صوته وعقلها دون عقله (البستان ، ٢٠٠٢م) .

وفي المقابل نجد آراءً أخرى تبين أن الاختلاف البيولوجي بين الرجل والمرأة اختلاف ذو تأثير وظيفي تخصصي خاص بأدائها الأنثوي كما هو حال الرجل الذي اختص تكوينه لأداء دوره الذكوري، أما الوظائف الحياتية العامة فإن للرجل والمرأة على السواء الأهلية اللازمة لأدائها . (البحر ، ٢٠٠٢م) .

نعم قد تكون قابلية الرجل لأداء بعض الأعمال أكثر من المرأة، كما أن المرأة قادرة على أداء أعمال أخرى بصورة أفضل وهذا التفاوت في القابلية والقدرة لايقتصر على وجوده بين الرجل والمرأة وإنما هو أيضا يلاحظ بين الرجل والآخر والمرأة والأخرى سواء بالاستعداد الذاتي بعوامل تكوينية ووراثية أم بأسباب تربوية ومن خلال التدريب والتأهيل البدني والمهني والعلمي .

لذا قد نجد امرأة أقوى من كثير من الرجال, كما قد نجد رجلاً أكثر ذوقاً وفناً من بعض النساء . وإن كانت الغلبة في القوة للرجل والغلبة في الذوق والجمال للنساء .

وقد هيأت مناهج ووسائل التعليم والتأهيل الحديثة الإمكانات للمرأة لكي تنافس الرجل في كثير من الحقول التي كانت حتى الأمس القريب مقتصرة على الرجال .

لذا كان بناء مناهج إعداد المرأة قائما بشكل كامل على أساس الفروق البيولوجية، ومن ثمَّ بناء على الاعتقاد بضعف المرأة ووهن بنيتها، وكان ذلك قابلاً للنقد من عدة جهات : أولاً من جهة عدم عموم هذه الفوارق ومحدودية آثارها على مستوى السلوك العام لا الخاص للمرأة ـ ومن ثم إمكان معالجة هذا الضعف أو ذاك بمناهج ووسائل تربوية تقويمية، وقد نجحت في كثير من الحالات، أضف إلى ذلك أنه ربما كان هناك ضعف حقيقي، ولكن وجود تحديات كبيرة أمام المرأة فرضت عليها دون رغبتها وإرادتها وخلافاً لطبيعتها ـ فإن هذه التحديات والظروف قد تتطلب إعداداً وتأهيلاً للمرأة يختلف عن السابق لحماية نفسها، والدفاع عن ضعفها ضد الأقوياء .

وليس هذا بدعاً، فقد كانت المرأة عبر التاريخ تدافع عن نفسها بوسائل مختلفة، لم تقتصر على سكب الدموع وكسب القلوب كما يتصور، بل حتى القتال بأمضى سلاح، ولعل وجوب الجهاد الدفاعي عن المرأة يدلنا على وجوب تعلمها فنون الجهاد لتؤدي فريضته حين يتطلب الموقف منها الجهاد.

والمرأة رغم تعرضها للظلم الفردي والاجتماعي لم يقتصر دورها يوماً ما على الزوجية والأمومة، كما يتصوره البعض، بل شاركت في الحياة العامة، وتحملت أعباء العمل، وخاضت الحروب، ودخلت معترك الحياة السياسية، بل استلمت الحكم قديما وحديثاً، وكان لها دور كبير في مسيرة الدعوات الإلهية وجزء لايتجزأ من حركة الأنبياء والأولياء.

نعم، تحملت المرأة في مسيرة البشرية الكثير من الأعباء الكبيرة، وقدمت العظيم من التضحيات الجسام، فكانت عبر التاريخ الأكثر عطاء ولكنها كانت الأقل أخذاً ومكتسبات. (مؤسسة البلاغ/Http://www.balagh.com/woman trbiah/pz107e6x.htm).

وإن عمل المرأة في مجال الشرطة سواء جندية كانت أم، ضابطة صف، أو ضابطة ليس من الأمر اليسير، فهذا العمل يتطلب شروطاً وقدرات معينة من المرأة التي ترغب القيام به، فلابد من أن تتمتع بصفات معينة فهي تدخل في مجال الانضباط والأعمال الصارمة والمرهقة والشاقة، وعندما يتم الحديث عن هذه المتطلبات أو هذه الشروط لابد من استعراض القدرات اللازمة لهذا العمل.

١ ـ القدرات البدنية

هي القدرة اللازمة للعمل والخاصة بمتطلبات مواجهة الصعاب ومشاق هذا العمل وتحملها، وكذا تحمل الظروف الطبيعية المختلفة المحيطة بها،

وتتضمن تلك القدرة قوة البنيان ، سلامة البنية ، اللياقة البدنية نظراً لاحتياج هذا العمل للحركة السريعة وتحمل الظروف المختلفة التي تواجهها ظروف العمل ، الأمر الذي يتطلب معه درجة من اللياقة البدنية لمواءمة طبيعة العمل .

٢ ـ القدرات العقلية

وهي الخاصة اللازمة لمواجهة معضلات العمل وإدراك أبعاده المختلفة ومنها الذكاء، وقوة الذاكرة، و تركيز الانتباه، وقوة الملاحظة وهي تعني اكتشاف الأشياء والحركات الصغيرة التي قد لايراها الإنسان العادي .

٣ ـ القدرات النفسية

وهي الصفات النفسية الكامنة التي تؤدي إلى الاستقرار النفسي ، وتكامل في الشخصية ، وسرعة الحيلة ، وحسن التصرف ، والقدرة على التصور ، والاستنتاج المنطقي .

٤ ـ القدرات الحسية

تشمل الأمانة والنزاهة والصبر والجلد والمثابرة ، ويتطلب ذلك مواصلة الجهد في سبيل إظهار الحقيقة .

٥ ـ القدرة على مواجهة الجمهور

مالم تكن الشرطية اجتماعية بطبيعتها فإن عملها سيكتنفه عدد من الصعاب ، ويجب أن تكون محبة للاختلاط وفق الضوابط الشرعية ، قادرة على اكتساب ثقة الجمهور وصداقته وكل من يتعامل معها بيسر وسهولة ، قادرة على الإقناع والاستمالة في الحديث .

وهذه القدرة لاتتأتى إلا عن طريق قوة الشخصية التي تمكنها من مواجهة ومخالطة الجمهور لأن هذا المجال هو الأكثر احتكاكاً بالجمهور .

وأما عن موضوع الفروق بين قدرات الجنسين فنجد أن كثيراً من العلماء تحدثوا في هذا الموضوع ، ونذكر على سبيل المثال عالم النفس فرويد الذي قال : (يقول إننا لانجد في أي كائن بشري لا بالمعنى السيكولوجي ولا بالمعنى البيولوجي ذكورة خالصة ، ولا أنوثة خالصة ، ففي كل يتجلى المزيج من السلبية والإيجابية في الكائنات بتمييز أو تغلب أحدهما على الآخر مع وجه محدد الجنس) (مجلة الأمن العام ، ١٩٧٤ ، ص ٨٣) .

ويقول د . سعد جلال إنه في معرض ذكرنا للفروق بين الجنسين خاصة إذا أخذنا القدرات الحسية البسيطة نجد أن البحوث لم تبين فرقاً يذكر بين البنين والبنات في قوة الحساسية للإحساسات المختلفة ، وإن كانت هناك أدلة تبين أن البنات يتفوقن في تمييز الألوان فعمى الألوان منتشر بين الرجال أكثر منه بين النساء ، كما تتميز البنات بالقدرة على إدراك التفاصيل وتحويل الانتباه لشيء آخر (جلال ، ١٩٦٨ ، ص ٤٨٩) . وأن الفروق بين النساء والرجال من حيث السمات الشخصية قد أثارت تفكير كثير من العلماء والمفكرين فلكل منهما سماته وصفاته المميزة التي يختلف بها عن الآخر .

وإن تحديد وضع المرأة وسلوكها واتجاهاتها في مجال العمل يتأثر بالعلاقات والأوضاع الحضارية والاجتماعية والقيم التي تنشأ من خلالها عن تأثير الظروف والأوضاع التي يمر بها المجتمع في سلوك المرأة ، فلكل مجتمع سماته الأساسية وعاداته وتقاليده . فأي مجتمع قابل لأن تحدث فيه تغييرات سواء للأحسن أو للأسوأ ، ومن الطبيعي أن تؤثر هذه التغييرات تأثيراً كبيراً في سلوك أفراده . ومن ثمَّ نجد أن المجتمع تغير وبذلك يمكن أن

يتغير في مدى قبول أو رفض مجال معين من مجالات العمل (عبدالفتاح، ١٩٧٢م، ص ٧٩).

ومازالت الدراسات بشأن الجندرة تترى في الأوساط الشرطية خاصة فيما يتعلق بمدى تحمل المرأة الأعمال الشرطية الشاقة، وقد تركزت هذه الدراسات في كل من الولايات المتحدة وبريطانيا، وتؤكد الدراسات أن الدول تختلف في توجهاتها نحو الشرطة النسائية، ولكن هنالك شبة اتفاق على محدودية عمل المرأة في الشرطة. ولكن يبقى الموقف في بريطانيا مختلفاً حيث اضطرت إلى توظيف النساء في الشرطة بعد الحاجة إليهن خاصة أثناء الحرب العالمية الأولى (١٩١٤م).

وعمل المرأة في الشرطة لايخلو من المنغصات والمضايقات خاصة في المجتمعات الأوربية، حيث تتعرض المرأة للتحرشات اللا أخلاقية، وهنالك تفرقة مؤكدة في أوروبا الشرقية والوسطى.

(Hhp:// www. rxjrs . orglpolicing/ int 627. htm)

٢ . ١ . ٤ المرأة والسياسة

لعبت المرأة العديد من الأدوار السياسية على مستوى العالم، فقد تم انتخاب آلن جونسون سرليف رئيسة لليبيريا عام ٢٠٠٥م، وميشيل باتشليه لرئاسة تشيلي عام ٢٠٠٦م، كما أصبحت لاتفيا أول جمهورية من جمهوريات الاتحاد السوفيتي السابق تختار امرأة رئيسة للدولة عام ١٩٩٩م، وترأس كل من فنلندا وأيرلندا والفلبين رئيسات في الوقت الحاضر، كما أن النساء يشغلن منصب رئاسة الحكومة في كل من بنغلاديش وألمانيا، وجمايكا، ونيوزلندا، وموزمبيق، وجزر الانقليز الهولندية، وكوريا، إضافة إلى مناصب وزارية مهمة مثل وزارة الخارجية الأمريكية التي أصبحت سمة من سمات

النظام الأمريكي بدءاً بالسيدة مادلين أولبرايت وانتهاء بهيلاري كلينتون، والإسرائيلية، ووزارة الداخلية البريطانية، ووزارة العدل الفرنسية ووزارة الداخلية الفرنسية، ووزارة الدفاع اليابانية، وابتداء من يناير عام ٢٠٠٥م شغلت النساء (٨٥٨) حقيبة وزارية في ١٨٣ دولة، ما يشكل نسبة (١٤,٣٪) من الوزراء في الحكومات في أنحاء العالم. وهنالك تسع عشرة حكومة في العالم لا تشغل المرأة فيها أية مناصب وزارية على الإطلاق، وفي عام ٢٠٠٠م حققت ثلاث دول فقط هي تشيلي، إسبانياوالسويد التعادل بين الجنسين في الحصول على الوظائف السياسية (اليونسيف، ٢٠٠٧م، ص٥٧).

والتاريخ الإسلامي بدوره حافل بتولي نساء مقاليد السلطة، وهنالك من أسهمت منهن في تصدر المسرح السياسي، فحكمت جزر المالديف سبع سلطانات ثلاث منهن من جزر المالديف وأربع من أندونيسيا، ومارست كل من الملكة أروى والملكة أسماء الصيلحي الحكم في اليمن، واعتلت شجرة الدر عرش زوجها الملك الصالح آخر ملوك الأيوبيين في مصر، واعتلت دولت خاتون السلطة بعد وفاة زوجها السلطان عز الدين محمد (٧١٦م) من سلالة بني خورشيد المنغولية التي حكمت لورستان جنوب غرب إيران، وتولت رضية الدين والدنيا « التي تنحدر من أسرة تركية من المماليك الحكم في دلهي عام ١٢٣٦م »، وهنالك تركان خاتون زوجة ملك شاة السلجوفي (١٠٧٢-١٠٩٢م) وفي الدولة العباسية كان للخيزران الدور البارز في المسرح السياسي، حيث تصدرت الأمور السياسية بعد موت زوجها المهدي عام ٧٨٥م، وكانت على درجة عالية من الذكاء والدهاء (الحيدري ٢٠٠٣م ص ص ٢٩٣-٢٩٥).

وهذا دليل على المكانة والسيادة التي أعطاها الإسلام للمرأة، حيث أجاز بعض العلماء إمامة المرأة للصلاة لمثيلاتها من النساء، وأجاز الإسلام

ترشيح المرأة وانتخابها، وكان إفتاء السيدة عائشة رضي الله عنها أكبر دليل على جواز إفتاء المرأة (عبدالعزيز، ٢٠٠٥م) .

وفي الإطار الدولي ظهرت الاتفاقية الخاصة بالحقوق السياسية للمرأة عام ١٩٥٢م، وفي عام ١٩٧٩م ظهرت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ضد المرأة، وقد نصت المادة السابعة والثامنة من تلك الاتفاقية على مايلي :

١ـ التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة والأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام .

٢ـ المشاركة في صياغة سياسة الحكومة في تنفيذ هذه السياسة وفي شغل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية .

٣ـ المشاركة في أية منظمات وجمعيات غير حكومية تهتم بالحياة العامة والسياسية للدولة .

٤ـ إعطاء المرأة فرص تمثيل حكومتها على المستوى الدولي والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية . وقد صوت مؤتمر بكين عام ١٩٩٥م تأكيداً لما ورد في هذه الاتفاقية، وتعد كل من « تونس، مصر، العراق، الأردن، المغرب، لبنان، اليمن، البحرين من أوائل الدول العربية التي نصت دساتيرها على مشاركة المرأة في الحياة السياسية .

وإن تحدثنا عن القوانين البشرية التي منحت المرأة جزءاً من حقوقها؛ فإن الإسلام كان سباقاً إلى منح المرأة حقوقاً أعظم من ذلك، فأول مشاركة سياسية للمرأة على مستوى السلطة التشريعية كانت بيعة العقبة، حيث

شاركت سيدتان جليلتان من الصحابيات هما : نسيبة بنت كعب المازنية ، وأسماء بنت عمرو بن عدي بن ثابت . والمبايعة تعني التسليم بالسلطة الدينية والسياسية للرسول ﷺ ، وتعد هذه المبايعة بمثابة موقف صريح على جواز حق المرأة في الترشيح السياسي .

وتتابعت مشاركة المرأة المسلمة في البيعات التي بدأت من مكة ، وكانت على الإيمان والإسلام ، ثم جاءت بيعة العقبة الثانية ، ومبايعة نساء الأنصار للنبي عليه الصلاة والسلام بعد الهجرة إلى المدينة المنورة ، وبيعة الرضوان ثم بيعة النساء بعد فتح مكة .

وإن البيعة وإن كانت تعني في اللغة الصفقة على إيجاب البيع ، فإنها اكتسبت معنى شرعياً يتضمن الإيمان بوحدانية الله وإفراده بالربوبية وعدم الشرك ، ثم يأتي بعد ذلك إعطاء العهد بطاعة الله عز وجل وطاعة رسوله عليه الصلاة والسلام . وهكذا تكون مبايعة النساء للرسول عليه الصلاة والسلام أقوى وأشد وأبلغ من كلمة انتخاب (بر› ١٩٩٣م ص ١٦٠) .

ويعد الإسلام أول من منح حق اللجوء السياسي للمرأة ، وكان على المسلمين الذين تهاجر إليهم النساء أن يمنحوهن الأمان فلا يرجعوهن إلى الكفار تنفيذاً لما ورد في الآية الكريمة التي نزلت بالمهاجرات بعد صلح الحديبية : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا جَاءَكُمُ الْمُؤْمِنَاتُ مُهَاجِرَاتٍ فَامْتَحِنُوهُنَّ اللَّهُ أَعْلَمُ بِإِيمَانِهِنَّ فَإِنْ عَلِمْتُمُوهُنَّ مُؤْمِنَاتٍ فَلا تَرْجِعُوهُنَّ إِلَى الْكُفَّارِ لا هُنَّ حِلٌّ لَّهُمْ وَلا هُمْ يَحِلُّونَ لَهُنَّ وَآتُوهُم مَّا أَنفَقُوا وَلا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ أَن تَنكِحُوهُنَّ إِذَا آتَيْتُمُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَلا تُمْسِكُوا بِعِصَمِ الْكَوَافِرِ وَاسْأَلُوا مَا أَنفَقْتُمْ وَلْيَسْأَلُوا مَا أَنفَقُوا ذَلِكُمْ حُكْمُ اللَّهِ يَحْكُمُ بَيْنَكُمْ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ (١٠) ﴾ (سورة الممتحنة)

وكان للضغوط التي مارستها الحركات النسائية الأوروبية فضل كبير فيما عرفه العالم من الانتقال نحو الديمقراطية. وغدت للمجموعات النسائية أشكال كثيرة ولكن من الممكن تصنيفها في ثلاث مجموعات :

١ ـ مجموعة الدفاع عن حقوق الإنسان

ومن أشهرها تلك المجموعات التي عرفت نفسها في السبعينيات والثمانينيات بأمريكا اللاتينية مثل مجموعة ساحة ماي (MAI) في الأرجنتين التي تراهن إلى حد كبير على أن تكون النساء أقل من الرجال عرضة للاضطهاد بسبب مطالبتهن التي لاتبدو سياسية .

٢ ـ المجموعات النسائية الشعبية

تكونت هذه المجموعات بسبب التأثر في فترات الأزمات الاقتصادية الخطيرة، ومن أجل ذلك أقامت نساء كثيرات مطاعم جماعية في أشد الأحياء فقراً بالمدن الكبرى في أمريكا اللاتينية .

وفي الدول الإسلامية يمثل الإسلام مصدر إلهام لمجموعات نسائية شعبية؛ ففي إيران عرف العنفوان الديني كيف يتخلص من الأوتوقراطية تماماً، ولكن لم يفعل ذلك إلا لكي يقيم الثيوقراطية، ومع ذلك نرى النساء المسلمات في التجمعات الحضرية الكبرى مثل تركيا قادرات على الإنتاج في شتى الميادين (الأمم المتحدة، الأسكوا، ٢٠٠٢م).

٣ ـ المجموعات النسوية

وهي تضم نساء من الطبقة الوسطى والمهن الحرة وغالباً ماكانت الحركات النسوية في أثناء حكم العسكريين في أمريكا اللاتينية تنحدر من المنظمات اليسارية المناضلة أو من المجموعات الطلابية التي اضطرت إلى

العمل السري . وإن من أكثر القضايا حسماً بالنسبة للنساء هي تلك التي تتصل بمدى مايتعين من التعاون بينهن ليكون لهن مكان يُمَكّن المجموعات النسوية من أن تتحالف مع الحركات النسائية الأخرى في التحرر من وصاية الأحزاب السياسية ، فالكثير منهن يرين أن التعاون واجب إستراتيجي ، ففي المغرب وتركيا على سبيل المثال تكمن الصعوبة أمام الحركات النسوية في مسألة التحرر من وصاية الأحزاب السياسية دون أن يؤدي ذلك إلى عزلة الحركات النسائية وتهميشها .

ولما كان للمرأة بمركزها وشخصيتها أثر كبير في المجتمع ، إذ شغلت الناس في الاهتمام باعتبارها معيار تقدم الأمم أو تخلفها ، وهي في الواقع ميزان الحضارة وعنوانها ، بها ترتقي وعليها يعول في وجود الشعوب الراقية لذلك كان لابد لكل أمة من أن تعنى بإعداد المرأة التي هي مدرسة الحياة التي من خلالها تسعى الشعوب لتحقيق رقيها سلم الحضارة ، لذا اهتم الإسلام بالمرأة اهتماماً بالغاً وبيّن شخصيتها ومركزها في المجتمع . (التونجي ، ١٩٩٩م) .

وفي إطار الاهتمامات العربية بقضايا المرأة عقد في بيروت المؤتمر الإقليمي لتوجيهات الأمم المتحدة التي نصت على ضرورة مراجعة ماتم إنجازه خلال العشر سنوات التي تلت انعقاد مؤتمر بكين ، وحصر المؤتمر الإنجازات التي تمت خلال السنوات الماضية ومنها :

١ ـ إنشاء المنظمة الليبية للمرأة ، وعقد أول قمة عربية للمرأة عام ٢٠٠٠م تلاها عقد قمة ثانية ، وإقامة حركة المرأة من أجل السلام .

٢ ـ إنشاء وزارات ومجالس ولجان للمرأة .

٣ ـ مراجعة العديد من القوانين وإصدار العديد منها .

٤ ـ تخصيص ثلاثين مقعداً للمرأة في البرلمان المغربي وستة مقاعد في البرلمان الأردني .

٥ ـ تعيين ست وزيرات في العراق وخمس وزيرات في الجزائر ، وأربع وزيرات في الأردن .

٦ ـ إصدار قرار بضرورة تمثيل النساء بنسبة ٢٥٪ من المرشحين في القوائم الانتخابية كافة لدورة البرلمان القادمة في تونس .

٧ ـ وجود ٣٥ امرأة في البرلمان السوداني .

٨ ـ تمثيل النساء في البرلمان السوري بنسة ١٢٪ وهي أعلى نسبة في الدول العربية (تعد النسبة في العراق هي الأعلى حالياً) .

ودخلت اتفاقية إنشاء منظمة المرأة العربية حيز التنفيذ بتاريخ ١/ ٣/ ٢٠٠٣م بعد أن أودعت ثماني دول عربية التصديق النهائي على إنشاء المنظمة(مصر ، الأردن ، البحرين ، سوريا ، سلطنة عمان ، الإمارات ، السودان ولبنان) وقد جاء إنشاء المنظمة ثمرة لإعلان القاهرة الصادر عن مؤتمر قمة المرأة العربية الأول الذي عقد في القاهرة خلال الفترة من ١٨ ـ٢٠/ ١١/ ٢٠٠٠م ، وأثمر عن موافقة ١٥ دولة عربية على إنشائها ، وتعد هذه المنظمة نقلة نوعية ليس في المجتمع العربي فحسب ، وإنما عالميا ، حيث سيكون للمرأة العربية صوت دولي مسموع ينطلق من انصهار عادات وتقاليد وثقافة مشتركة (منظمة المرأة العربية ، ٢٠٠٣م ، ص٥) .

وتتوالى مسيرة المرأة العربية تصاعدياً ، حيث تشير البيانات الواردة في قاعدة الاتحاد البرلماني العالمي حول النساء في البرلمانات الوطنية إلى أن نسبة البرلمانيات في الدول العربية ارتفعت إلى (٨٪) عام ٢٠٠٦م بعد أن كانت (٣٪) عام ١٩٩٧م ، بينما تبلغ نسبة البرلمانيات في دول شمال أوروبا (٤٠٪)

وفي الأمريكيتين (٢١٪) وفي أوروبا (١٩٪) وفي آسيا (١٦٪) وفي دول إفريقيا جنوب الصحراء (١٧٪)(http://www.ipu.org/wmm-e/classif.htm) وعلى الرغم من أن التمثيل البرلماني للمرأة العربية قد ازداد خلال العقد الماضي إلا أن هذا التمثيل يظل دون المستوى في جميع الهيئات التشريعية (تقرير اليونيسيف ٢٠٠٦م. ص٥٠).

ورأت د. هيفاء أبوغزالة رئيس صندوق الأمم المتحدة الإنمائي في حديث لصحيفة عكاظ السعودية نشرته بتاريخ ١٨/ ٣/ ٢٠٠٧م في عددها رقم «١٤٨١٣» ص ١٧ أن دور المرأة العربية بشكل عام في مراكز صنع القرار ما زال محدوداً رغم ارتفاع المستوى التعليمي والتغيرات الاجتماعية والثقافية العديدة، مستشهدة بقلة عدد الوزيرات والرئيسات سواء في الغرف التجارية أو العضوية في اللجان العليا أو في مجال السلطة التشريعية وحتى في البرلمانات العربية، وأشارت د. أبوغزالة إلى أن صندوقاً تم تأسيسه عام ١٩٩٤م ويخدم ١٧ دولة عربية يقوم حالياً بتنفيذ برنامج إقليمي يهدف إلى تعزيز وضع البرلمانيات العربيات ومن خلاله تم تنظيم الملتقى الأول للبرلمانيات العربيات، في لبنان عام ٢٠٠٥م، وفي عام ٢٠٠٧م سيقوم الصندوق بعقد الملتقى الثاني في العاصمة الأردنية عمان بالتعاون مع الاتحاد البرلماني العربي.

وأضافت أبوغزالة أن الشرطة النسائية تقوم بدور كبير في خدمة المرأة الإنسانية ولكن بشرط إدخال مفاهيم ولوائح دينية ضمن عملها وتدريب كوادرها على تعزيز حقوق المرأة الإنسانية، مشيرة إلى أن آخر الدراسات حول جرائم العنف ضد المرأة أثبتت أن الشرطة النسائية هي أكثر من يحسن التعامل مع النساء المعتقلات وضحايا العنف ضدالمرأة (عكاظ، ٢٠٠٧م، عدد ١٤٨١٣، ص ١٧).

وعلى الرغم من القفزات التي حققتها المرأة العربية إلا أن هناك عقبات مازالت تقف أمامها، ولعل من أبرز هذه التحديات :

أ - التمييز في بعض القوانين مثل قانون العقوبات .

ب - العنف ضد المرأة . حيث ينبغي اتخاذ العديد من القوانين للحد من أشكال العنف التي تمارس ضدها، وتتراوح أشكال العنف هذه بين جرائم الشرف، حيث تقتل المرأة بذريعة حماية الشرف دون الرجوع إلى الشرع القويم، حيث تشير الاحصاءات إلى أنه من مايو ٢٠٠٤م وحتى مارس ٢٠٠٥م قتلت ٢٠ امرأة في فلسطين و ٢٠ امرأة في الأردن، فضلاً عن العنف المنزلي الشائع والمدان في مناطق عديدة من العالم، وكذلك الانتشار الواسع لختان البنات في بعض البلدان العربية مثل الصومال وجيبوتي ومصر والسودان واليمن الذي غالباً ما يؤدي لمضاعفات صحية خطيرة .

ج - كما تعاني المرأة ظروفاً صعبة وشاقة في ظل الصراعات والاحتلال مثل ما يجري في فلسطين والعراق والصومال ولبنان، حيث تقبع (١٢٠) امرأة فلسطينية في سجون الاحتلال ومنذ بدء الانتفاضة الثانية في مارس ٢٠٠٤م وضعت (٥٥) فلسطينية أطالفهن عند نقاط التفتيش الإسرائيلية وولد (٣٣) طفلاً ميتاً إما بسبب التأخير أو لرفض السماح للنساء للوصول إلى مرافق الخدمات الصحية (تقرير التنمية الإنسانية العربية، ٢٠٠٦م، ص ١١٢). وفي الحرب التي شنتها إسرائيل على غزة في يناير عام ٢٠٠٩م قتل ما يزيد على أربع مئة امرأة.

د - الأمية وتسرب البنات من التعليم، حيث أعلن بمناسبة اليوم العالمي للأبجدية عن وجود (٤٥) مليون أمية في العالم العربي .

هـ- محدودية الميزانيات المخصصة لبرامج المرأة .

و- العادات والتقاليد الخاطئة (وثائق المؤتمر الإقليمي العربي للمرأة بيروت، ٨/ ٧/ ٢٠٠٤م).

ويعد التعليم من الأسباب الرئيسة التي تقود لعمل المرأة، فالمرأة المتعلمة قد تجد فرصاً كثيرة أكثر من المرأة غير المتعلمة، بيد أن المجتمعات العربية تؤثر الإنفاق على تعليم الذكور أكثر من الإناث لأن الذكر سيبقى الراعي للأسرة، أما الفتاة فهي حتماً صائرة إلى بيت زوجها، لذا فإن الإنفاق عليها يعد مضيعة للمال حسب التوجهات الاجتماعية الذكورية العربية .

وإن عمل النساء- حتى في البلدان المتقدمة- يعد هشاً . فهن معرضات للبطالة أكثر من الرجال، وإن نسبة البطالة بين النساء في البلدان الصناعية يمكن أن تكون أعلى من نسبتها بين الرجال بما يقدر بين (٥٠ و ١٠٠٪)، أما في البلدان الآسيوية المصنفة حديثاً، فتفوق نسبة البطالة بين الرجال نسبتها بين النساء وذلك للرواتب الضعيفة اللاتي يحصلن عليها خاصة وأن إمكانية العمل خارج المنزل فتحت آفاقاً جديدة للملايين من النساء للعمل بأجور زهيدة في مصانع الألبسة والتجميل (أياد مرئية . تحمل المسئولية من أجل التنمية الاجتماعية، الأسكوا- بيروت ٢٠٠٢م) .

واعتبر البعض أن المرأة العربية قد تكون أقل استفادة من الظواهر الاقتصادية وخاصة ظاهرة العولمة، بينما يرى آخرون أن العولمة أثرت تأثيراً إيجابياً في فئة معينة من النساء بسبب سيطرة المعايير الدولية على كيفية التعامل مع حقوق المرأة وتدخل المنظمات والهيئات الدولية في تنظيم الحركات النسائية داخل الدولة كما هو الحال بالنسبة لتأثير العولمة في أوضاع المرأة في الدول النامية، ويؤكد المتابعون لشئون المرأة العربية أن هناك مناخاً إيجابياً وديمقراطيا يقود إلى تفعيل حقوق المرأة الإنسانية في جميع أنحاء الدول العربية .

٢ . ١ . ٥ المرأة في القوانين والاتفاقيات الدولية

صدر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرت بنوده الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٠/ ١٢/ ١٩٤٩م الذي يؤكد مبدأ عدم جواز التمييز، وبلغ التطور ذروته فيما يتعلق بحقوق المرأة بعقد الاتفاق الدولي الذي صادقت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ١٠/ ١٢/ ١٩٥٢م الذي ينص صراحة على «حق المرأة الكامل ومساواتها بالرجل في حق التصويت والترشيح وشغل الوظائف العامة». ونشطت لجان متخصصة من الرجال والنساء لتدعيم الحركة النسائية في الدفاع عن المرأة ومناصرتها ضمن أروقة الأمم المتحدة، حتى أصدرت الأمم المتحدة إعلانات خاصة وتفصيلية بحقوق المرأة ومنها اتفاقية حقوق النساء السياسية التي صدرت عام ١٩٥٣م.

(Convention on the political rights of women, 1953)) وقد أكدت هذه الاتفاقية حق المرأة بالتساوي مع الرجال بما في ذلك حق الانتخاب وأهليتها، لأن تنتخب لعضوية أي من الهيئات المؤسسة على الانتخاب، وكذلك حقها في تولي المناصب العامة.

كما صدر عن الأمم المتحدة إعلان إزالة التمييز ضد النساء (Declaration on eliminaion of discrimination against women, 1967) وأقر هذا الإعلان سائر الحقوق التي وجب الاعتراف بها للنساء مثل الحقوق المدنية و حقها في إلغاء جميع الأحكام الجزائية التي كانت تميز بين الرجل و المرأة، وكذلك حقها في التربية والتعليم، كما أقر الإعلان كذلك المساواة في حقوق التدريب المهني والترقية والمساواة في المعاملة والأجر العادل، كما أكد الإعلان عدم تحريم تسريح المرأة بسبب زواجها أو أمومتها، وحقها في إجازة الأمومة، واعتبرت الأمم المتحدة عام ١٩٧٥م السنة العالمية للمرأة بهدف

تشجيع مشاركة المرأة بشكل حقيقي وكامل في عملية إدماجها في الحياة الاجتماعية والسياسية .

وتتويجاً لهذه الإرهاصات عقد في العاصمة المكسيكية المؤتمر العالمي للمرأة بتاريخ ١٩/ ٧/ ١٩٧٥م الذي اعتمد خطة عمل دولية تبنتها جميع الدول الأعضاء في المنظمة الدولية بغية دمج المرأة في مختلف المرافق الحياتية ، وأعلن مؤتمر المكسيك الفترة الواقعة بين ١٩٧٦ ـ ١٩٨٥م «عقد الأمم المتحدة للمرأة العالمية» بهدف المساواة والتنمية والسلم (تقرير المؤتمر) .

وتعد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واحدة من أبرز ما أقرته الأمم المتحدة ، وصدرت هذه الاتفاقية عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ١٨/ ١٢/ ١٩٧٩م وتؤكد المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة ، وقد وقع على الاتفاقية حال طرحها للتوقيع من البلدان العربية كل من تونس والعراق ومصر واليمن .

وفي عام ١٩٨٠م عقد مؤتمر في العاصمة الدنماركية كوبنهاجن (٣٠/ ٧/ ١٩٨٠م) تحت شعار عقد الأمم المتحدة للمرأة العالمية ؛ المساواة ، والتنمية والسلم . وفي عام ١٩٨٥م عقد المؤتمر العالمي الثالث في العاصمة الكينية نيروبي .

وعقد المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بكين في الفترة من ٤ ـ ١٥/ ٩/ ١٩٩٥م وصدر بيان عن المجلس التأسيسي لرابطة العالم الإسلامي لمقاطعة ذلك المؤتمر .

وقد تحملت المرأة المعاناة في معظم مراحل التاريخ حتى استطاعت تغيير نظرة المجتمع إليها وتبديل موقفه منها وإثبات وجودها وتأكيد مكانتها والحصول على كثير من الحقوق التي ناضلت من أجلها ، وغدت بذلك عنصراً منتجاً أسهم ويسهم في بناء المجتمع وتقدمه .

دور منظمات الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية في دعم المرأة

نظراً لأهمية دور العديد من المنظمات الدولية والإقليمية وسعيها المستمر لتعزيز دور المرأة في الحياة الاجتماعية نسلط الضوء على عمل بعض من هذه المنظمات من خلال الاستعراض المختصر التالي:

يمثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي شبكة الأمم المتحدة الدولية للتنمية التي تسعى إلى دعم الدول في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية ومواجهة التحديات المتعلقة بالحكم الصالح وبتخفيض الفقر ومنع الأزمات وإعادة التأهيل وبالطاقة وإيجاد البيئة ومرض نقص المناعة المكتسبة (الإيدز/ السيدا) وإلى التأكد من إدماج النساء وحقوق الإنسان في جميع البرامج الإنمائية، وتعمل اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) على رفد مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في (١٣) بلدا كما قامت بدور تنسيقي واسع منذ مؤتمر بيجين ويتخصص صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفيم) في دعم المرأة ومساواة النوع الاجتماعي لمواجهة العديد من التحديات بما في ذلك ظاهرة تأنيث الفقر وانتشار مرض نقص المناعة المكتسبةالإيدز/ السيدا بين النساء والعنف ضد المرأة علاوة على دعم العديد من الدول العربية في ترجمة البرامج والخطط والإستراتيجيات المنبثقة من مؤتمر بيجين إلى واقع عملي. وتروج منظمة الأمم المتحدة للأطفال (اليونيسيف) حقوق الطفل خاصة في مجال الصحة والتعليم والمساواة، وهي ملتزمة بتعزيز وتوفير الفرص المتكافئة للفتيات، بينما تركز المفوضية العليا لحقوق الإنسان في إستراتيجيتها على مفهوم التنمية المبنية على حقوق الإنسان وتدعو إلى مساواة النوع الاجتماعي في التمتع بهذه الحقوق، أما منظمة الأغذية والزراعة العالمية (الفاو) فلقد أعطت الأولوية إلى إدماج

النوع الاجتماعي وإلى أهمية تحسين أحوال المرأة الريفية وإلى ترويج فرص نمو الاقتصاد الريفي، علماً بأن المرأة تشكل نسبة عالية بين القوى العاملة في مجال الزراعة وخاصة في القطاع غير المنظم.

أما صندوق الأمم المتحدة للسكان فيكثف جهوده وموارده لتعزيز وضعية الصحة الإنجابية لدى المرأة وجعل الأمومة أكثر أمناً من خلال تشجيع المساواة بين النوع الاجتماعي عبر متابعة الإصلاحات في التشريعات والسياسات ذات الصلة، أما منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو) فقد أعطت الأولوية لضمان جودة التعليم وفعاليته بالنسبة للفتيات ولإدماج قضايا النوع الاجتماعي في مجال التعليم والعلوم والاتصالات والثقافة، كما يركز برنامج الأمم المتحدة للبيئة على زيادة شراكة المرأة في مجال حماية البيئة.

كما تنشط بعض الصناديق ومؤسسات التمويل العربية في مجال تمكين المرأة، ومنها الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي الذي يدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول العربية من خلال تمويل مشاريع إنمائية وتشجيع استثمار القطاع العام والخاص في مشاريع عربية علاوة على ما يقدمه من مساعدات للخدمات الفنية، وهنالك برنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية(أجفند) الذي بادر منذ بداية الثمانينيات من القرن الماضي بتمويل المشاريع التي تهدف إلى تقدم الأمة العربية في مجالات الصحة والتعليم على وجه الخصوص. كما قام البرنامج أيضاً بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والحكومة التونسية بإنشاء مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث (كوتر) في تونس عام ١٩٩٣م، الذي يهدف إلى المساهمة الفاعلة في تطوير منظور جديد للمرأة العربية وتغيير النظرة التقليدية لأدوار الجنسين في التنمية الاجتماعية من خلال العمل على

رفع مستوى الوعي لدى واضعي السياسات والمخططين والمجموعات المهتمة والمعنية والمواطن العادي وذلك فيما يتعلق بالوضع الحالي للمرأة العربية ومساهمتها الحقيقية والممكنة في التنمية الشاملة والمستدامة.

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

اعتمدت هذه الاتفاقية وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٣٤/ ١٨٠ المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٧٩ على أن تبدأ العمل به ٣ أيلول/ سبتمبر ١٩٨١، وفقا لأحكام المادة ٢٧ (١)

وإذ تلحظ الدول الأطراف في هذه الاتفاقية أن ميثاق الأمم المتحدة يؤكد من جديد الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية، وبكرامة الفرد وقدره، وبتساوي الرجل والمرأة في الحقوق.

وتجدر الإشارة إلى أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يؤكد مبدأ عدم جواز التمييز، ويعلن أن جميع الناس يولدون أحرارا ومتساوين في الكرامة والحقوق، وأن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات الواردة في الإعلان المذكور، دون أي تمييز، بما في ذلك التمييز القائم على الجنس، وأن على الدول الأطراف في العهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان واجب ضمان مساواة الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية، وأن تأخذ بعين الاعتبار الاتفاقيات الدولية المعقودة برعاية الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، التي تشجع مساواة الرجل والمرأة في الحقوق.

وتجدر الإشارة أيضا إلى أن القرارات والإعلانات والتوصيات التي اعتمدتها الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، للنهوض بمساواة الرجل

والمرأة في الحقوق، وأن التمييز ضد المرأة يشكل انتهاكا لمبدأي المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان، ويعد عقبة أمام مشاركة المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، في حياة بلدهما السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ويعوق نمو رخاء المجتمع والأسرة، ويزيد من صعوبة التنمية الكاملة لإمكانات المرأة في خدمة بلدها والبشرية.

وإذ يساورها القلق، وهى ترى النساء، في حالات الفقر، لا ينلن إلا أدنى نصيب من الغذاء والصحة والتعليم والتدريب وفرص العمالة والحاجات الأخرى.

وهي تؤمن بأن إقامة النظام الاقتصادي الدولي الجديد، القائم على الإنصاف والعدل، سيسهم إسهاما بارزا في النهوض بالمساواة بين الرجل والمرأة، ولابد من استئصال شأفة الفصل العنصري وجميع أشكال العنصرية والتمييز العنصري والاستعمار والاستعمار الجديد والعدوان والاحتلال الأجنبي والسيطرة الأجنبية والتدخل في الشؤون الداخلية للدول إذا أريد للرجال والنساء أن يتمتعوا بحقوقهم تمتعا كاملاً.

وإيماناً منها بأن التنمية التامة والكاملة لأي بلد، ورفاهية العالم، وقضية السلم، تتطلب جميعاً مشاركة المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، أقصى مشاركة ممكنة في جميع الميادين.

وإذ تضع نصب عينيها دور المرأة في رفاهية الأسرة وتنمية المجتمع، الذي لم يعترف به حتى الآن على نحو كامل، والأهمية الاجتماعية للأمومة ولدور الوالدين كليهما في الأسرة وفى تنشئة الأطفال، وتدرك أن دور المرأة في الإنجاب لا يجوز أن يكون أساسا للتمييز، بل إن تنشئة الأطفال تتطلب بدلاً من ذلك تقاسم المسؤولية بين الرجل والمرأة والمجتمع ككل.

وكما تدرك أن تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة يتطلب إحداث تغيير في الدور التقليدي للرجل وكذلك في دور المرأة في المجتمع والأسرة؛ فقدعقدت العزم على تنفيذ المبادئ الواردة في إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، وعلى أن تتخذ، لهذا الغرض، التدابير التي يتطلبها القضاء على هذا التمييز بجميع أشكاله ومظاهره. واتفقت على ما يلي:

الجزء الأول:

المادة (١): لأغراض هذه الاتفاقية يعني مصطلح «التمييز ضد المرأة» أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل.

المادة (٢): تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتتفق على أن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقا لذلك تتعهد بالقيام بما يلي:

١ ـ إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة.

٢ ـ اتخاذ المناسب من التدابير، تشريعية وغير تشريعية، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة.

٣ـ فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق المحاكم ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى في البلد، من أي عمل تمييزي.

٤ ـ الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام؛

٥ ـ اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة.

٦ ـ اتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لتغيير أو إبطال القائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزا ضد المرأة.

٧ ـ إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزا ضد المرأة.

المادة (٣): تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين، ولا سيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، كل التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لكفالة تطور المرأة وتقدمها الكاملين. وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل.

المادة (٤):

١ ـ لا يعد اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزا بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يستتبع، على أي نحو، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة.

٢ ـ لا يعد اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة، بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية، إجراء تمييزيا.

المادة (٥): تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي:

١ ـ تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة.

٢ ـ كفالة تضمين التربية العائلية فهما سليما للأمومة بوصفها وظيفة اجتماعية، الاعتراف بكون تنشئة الأطفال وتربيتهم مسؤولية مشتركة بين الأبوين على أن يكون مفهوما أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات.

المادة (٦): تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بغاء المرأة.

الجزء الثاني:

المادة (٧): تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، الحق في:

١ ـ التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، والأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام.

٢ ـ المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفى تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية.

٣ ـ المشاركة في أية منظمات وجمعيات غير حكومية تهتم بالحياة العامة والسياسية للبلد.

المادة (٨): تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، ودون أي تمييز، فرصة تمثيل حكومتها على المستوى الدولي والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية.

المادة (٩):

١ ـ تمنح الدول الأطراف المرأة حقوقا مساوية لحقوق الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها. وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي، أو على تغيير الزوج لجنسيته في أثناء الزواج، أن تتغير تلقائيا جنسية الزوجة، أو أن تصبح بلا جنسية، أو أن تفرض عليها جنسية الزوج.

٢ ـ تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهما .

الجزء الثالث:

المادة (١٠): تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقا مساوية لحقوق الرجل في ميدان التربية ، وبوجه خاص لكي تكفل ، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة :

١ ـ شروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني ، والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها ، في المناطق الريفية والحضرية على السواء ، وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضانة وفى التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي ، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني .

٢ ـ التساوي في المناهج الدراسية ، وفى الامتحانات ، وفى مستويات مؤهلات المدرسين ، وفى نوعية المرافق والمعدات الدراسية .

٣ ـ القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة في جميع مراحل التعليم بجميع أشكاله ، عن طريق تشجيع التعليم المختلط ، وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف ، ولا سيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة ، والبرامج المدرسية ، وتكييف أساليب التعليم .

٤ ـ التساوي في فرص الحصول على المنح والإعانات الدراسية الأخرى.

٥ ـ التساوي في فرص الإفادة من برامج مواصلة التعليم، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفي، ولا سيما البرامج التي تهدف إلى التعجيل بقدر الإمكان بتضييق أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة.

٦ ـ خفض معدلات ترك الطالبات الدراسة، وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللائى تركن المدرسة قبل الأوان.

٧ ـ التساوي في فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية.

٨ ـ إمكانية الحصول على معلومات تربوية محددة تساعد على كفالة صحة الأسر ورفاهيتها، بما في ذلك المعلومات والإرشادات التي تتناول تنظيم الأسرة.

المادة (١١):

١ ـ تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، الحقوق نفسها ولا سيما:

أ ـ الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر.

ب ـ الحق في التمتع بفرص العمالة نفسها، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام.

جـ ـ الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفى جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق

في تلقى التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.

د - الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.

هـ - الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر.

و - الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

٢ - توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، وضمانا لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير التالية:

أ - لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين.

ب - لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية.

جـ - لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.

د ـ لتوفير حماية خاصة للمرأة في أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها .

٣ ـ يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضا دوريا في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء .

المادة (١٢) :

١ ـ تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها، المساواة بين الرجل والمرأة، والحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة .

٢ ـ بالرغم من أن أحكام الفقرة (١) من هذه المادة تكفل الدول الأطراف للمرأة خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، موفرة لها خدمات مجانية عند الاقتضاء، وكذلك تغذية كافية في أثناء الحمل والرضاعة .

المادة (١٣) :

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة نفس الحقوق، ولاسيما :

١ ـ الحق في الاستحقاقات العائلية .

٢ ـ الحق في الحصول على القروض المصرفية، والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي .

٣ ـ الحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية وفى جميع جوانب الحياة الثقافية .

المادة (١٤) :

١ ـ تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية ، والأدوار المهمة التي تؤديها في توفير أسباب البقاء اقتصاديا لأسرتها ، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية ، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية .

٢ ـ تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها ، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة ، وأن تشارك في التنمية الريفية وتستفيد منها ، وتكفل للريفية بوجه خاص الحق في :

أ ـ المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات .

ب ـ الوصول إلى تسهيلات العناية الصحية الملائمة ، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة .

جـ ـ الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي .

د ـ الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم ، الرسمي وغير الرسمي ، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفي ، وكذلك التمتع خصوصا بكافة الخدمات المجتمعية والإرشادية ، وذلك لتحقيق زيادة كفاءتها التقنية .

هـ- تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية مكافئة لفرص الرجل عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابهن الخاص .

و - المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية .

ز - فرصة الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية ، وتسهيلات التسويق ، والتكنولوجيا المناسبة ، والمساواة في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي وكذلك في مشاريع التوطين الريفي .

ح - التمتع بظروف معيشية ملائمة ، ولا سيما فيما يتعلق بالإسكان والمرافق الصحية والإمداد بالكهرباء والماء ، والنقل ، والمواصلات .

الجزء الرابع : المادة (١٥) :

١ - تعترف الدول الأطراف للمرأة بالمساواة مع الرجل أمام القانون .

٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة ، في الشئون المدنية ، أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل ، وتساوى بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية . وتكفل للمرأة ، بوجه خاص ، حقوقا مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات ، وتعاملهما على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات القضائية .

٣- تتفق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي يكون لها أثر قانوني يستهدف الحد من الأهلية القانونية للمرأة باطلة وملغاة .

٤ ـ تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة الحقوق نفسها فيما يتعلق بالتشريع المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكناهم وإقامتهم .

المادة (١٦) :

١ ـ تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات العائلية كافة، وبوجه خاص تضمن، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة :

أ ـ الحق نفسه في عقد الزواج .

ب ـ الحق نفسه في حرية اختيار الزوج، وفى عدم عقد الزواج إلا برضاها الحر الكامل .

ج ـ الحقوق نفسها والمسؤوليات في أثناء الزواج وعند فسخه .

د ـ الحقوق نفسها والمسؤوليات بوصفهما أبوين، بغض النظر عن حالتهما الزوجية، في الأمور المتعلقة بأطفالهما وفى جميع الأحوال، يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول .

هـ الحقوق نفسها في أن تقرر، بحرية وبإدراك للنتائج، عدد أطفالها والفاصل بين الطفل والذي يليه، وفى الحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق .

و ـ الحقوق نفسها والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم، أو ما شابه ذلك من الأعراف، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني، وفي جميع الأحوال يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول .

ز ـ الحقوق نفسها الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة والمهنة ونوع العمل .

ح ـ الحقوق نفسها لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة المتلكات والإشراف عليها وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو بمقابل وعوض.

٢ ـ لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني، وتتخذ جميع الإجراءات الضرورية، بما في ذلك التشريعي منها، لتحديد سن أدنى للزواج ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمرا إلزاميا.

الجزء الخامس: المادة (١٧):

١ ـ من أجل دراسة التقدم المحرز في تنفيذه هذه الاتفاقية، تنشأ لجنة للقضاء على التمييز ضد المرأة (يشار إليها فيما يلي باسم اللجنة) تتألف، عند بدء نفاذ الاتفاقية، من ثمانية عشر خبيرا وبعد تصديق الدولة الطرف الخامسة والثلاثين عليها أو انضمامها إليها من ثلاثة وعشرين خبيرا من ذوى المكانة الخلقية الرفيعة والكفاءة العالية في الميدان الذي تنطبق عليه هذه الاتفاقية، تنتخبهم الدول الأطراف من بين مواطنيها ويعملون بصفتهم الشخصية، مع إيلاء الاعتبار لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل ولتمثيل مختلف الأشكال الحضارية وكذلك النظم القانونية الرئيسية.

٢ ـ ينتخب أعضاء اللجنة بالاقتراع السري من قائمة أشخاص ترشحهم الدول الأطراف ولكل دولة طرف أن ترشح شخصا واحدا من بين مواطنيها.

٣ ـ يجرى الانتخاب الأول بعد ستة أشهر من تاريخ بدء نفاذ هذه الاتفاقية، وقبل ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ كل انتخاب، يوجه الأمين العام للأمم المتحدة رسالة إلى الدول الأطراف يدعوها

فيها إلى تقديم ترشيحاتها في غضون شهرين. ويعد الأمين العام قائمة ألفبائية بجميع الأشخاص المرشحين على هذا النحو، مع ذكر الدولة الطرف التي رشحت كلا منهم، ويبلغها إلى الدول الأطراف.

٤ - تجرى انتخابات أعضاء اللجنة في اجتماع للدول الأطراف يدعو إليه الأمين العام في مقر الأمم المتحدة. وفى ذلك الاجتماع، الذي يشكل اشتراك ثلثي الدول الأطراف فيه نصابا قانونيا له، يكون الأشخاص المنتخبون لعضوية اللجنة هم المرشحون الذين يحصلون على أكبر عدد من الأصوات وعلى أكثرية مطلقة من أصوات ممثلي الدول الأطراف الحاضرين والمصوتين.

٥ - ينتخب أعضاء اللجنة لفترة مدتها أربع سنوات. غير أن فترة تسعة من الأعضاء المنتخبين في الانتخاب الأول تنقضي في نهاية فترة سنتين، ويقوم رئيس اللجنة، بعد الانتخاب الأول فورا، باختيار أسماء هؤلاء الأعضاء التسعة بالقرعة.

٦ - يجرى انتخاب أعضاء اللجنة الإضافيين الخمسة وفقا لأحكام الفقرات ٢ و ٣ و ٤ من هذه المادة بعد التصديق أو الانضمام الخامس والثلاثين. وتنتهي ولاية اثنين من الأعضاء الإضافيين المنتخبين بهذه المناسبة في نهاية فترة سنتين. ويتم اختيار اسميهما بالقرعة من قبل رئيس اللجنة.

٧ - لملء الشواغر الطارئة، تقوم الدولة الطرف التي كف خبيرها عن العمل كعضو في اللجنة بتعيين خبير آخر من بين مواطنيها، ، رهنا بموافقة اللجنة.

٨ ـ يتلقى أعضاء اللجنة، بموافقة الجمعية العامة، مكافآت تدفع من موارد الأمم المتحدة بالأحكام والشروط التي تحددها الجمعية، مع إيلاء الاعتبار لأهمية المسؤوليات المنوطة باللجنة.

٩ ـ يوفر الأمين العام للأمم المتحدة ما يلزم اللجنة من موظفين ومرافق للاضطلاع بصورة فعالة بالوظائف المنوطة بها بموجب هذه الاتفاقية.

المادة (١٨):

١ ـ تتعهد الدول الأطراف بأن تقدم إلى الأمين العام للأمم المتحدة، تقريرا عما اتخذته من تدابير تشريعية وقضائية وإدارية وغيرها من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية وعن التقدم المحرز في هذا الصدد، كيما تنظر اللجنة في هذا التقرير وذلك:

أ ـ في غضون سنة واحدة من بدء النفاذ بالنسبة للدولة المعنية،

ب ـ وبعد ذلك كل أربع سنوات على الأقل، وكذلك كلما طلبت اللجنة ذلك،

٢ ـ يجوز أن تبين التقارير العوامل والصعاب التي تؤثر في مدى الوفاء بالالتزامات المقررة في هذه الاتفاقية.

المادة (١٩):

١ ـ تعتمد اللجنة النظام الداخلي الخاص بها.

٢ ـ تنتخب اللجنة أعضاء مكتبها لفترة سنتين.

المادة (٢٠):

١ ـ تجتمع اللجنة، عادة، مدى فترة لا تزيد على أسبوعين سنويا للنظر في التقارير المقدمة وفقا للمادة ١٨ من هذه الاتفاقية.

٢ ـ تعقد اجتماعات اللجنة عادة في مقر الأمم المتحدة أو في أي مكان مناسب آخر تحدده اللجنة .

المادة (٢١) :

١ ـ تقدم اللجنة تقريرا سنويا عن أعمالها إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة بواسطة المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، ولها أن تقدم مقترحات وتوصيات عامة مبنية على دراسة التقارير والمعلومات الواردة من الدول الأطراف . وتدرج تلك المقترحات والتوصيات العامة في تقرير اللجنة مشفوعة بتعليقات الدول الأطراف ، إن وجدت .

٢ ـ يحيل الأمين العام تقارير اللجنة إلى لجنة مركز المرأة ، لغرض إعلامها .

المادة (٢٢)

يحق للوكالات المتخصصة أن توفد من يمثلها لدى النظر في تنفيذ ما يقع في نطاق أعمالها من أحكام هذه الاتفاقية . وللجنة أن تدعو الوكالات المتخصصة إلى تقديم تقارير عن تنفيذ الاتفاقية في المجالات التي تقع في نطاق أعمالها .

الجزء السادس: المادة (٢٣) :

ليس في هذه الاتفاقية ما يمس أية أحكام تكون أكثر مواتاة لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة تكون واردة :

١ ـ في تشريعات دولة طرف ما .

٢ ـ أو في أية اتفاقية أو معاهدة أو اتفاق دولي نافذ إزاء تلك الدولة .

المادة (٢٤) :

تتعهد الدول الأطراف باتخاذ جميع ما يلزم من تدابير على الصعيد الوطني تستهدف تحقيق الأعمال الكامل للحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية،

المادة (٢٥) :

١ ـ يكون التوقيع على هذه الاتفاقية متاحا لجميع الدول.
٢ ـ يسمى الأمين العام للأمم المتحدة وديعا لهذه الاتفاقية.
٣ ـ تخضع هذه الاتفاقية للتصديق. وتودع صكوك التصديق لدى الأمين العام للأمم المتحدة.
٤ ـ يكون الانضمام إلى هذه الاتفاقية متاحا لجميع الدول. ويقع الانضمام بإيداع صك انضمام لدى الأمين العام للأمم المتحدة.

المادة (٢٦) :

١ ـ لأية دولة طرف، في أي وقت، أن تطلب إعادة النظر في هذه الاتفاقية، وذلك عن طريق إشعار خطي يوجه إلى الأمين العام للأمم المتحدة.
٢ ـ تقرر الجمعية العامة للأمم المتحدة الخطوات التي تتخذ، عند اللزوم، إزاء مثل هذا الطلب.

المادة (٢٧) :

١ ـ يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية في اليوم الثلاثين الذي يلي تاريخ إيداع صك التصديق أو الانضمام العشرين لدى الأمين العام للأمم المتحدة.

٢ - أما الدول التي تصدق هذه الاتفاقية أو تنضم إليها بعد إيداع صك التصديق أو الانضمام العشرين فيبدأ نفاذ الاتفاقية إزاءها في اليوم الثلاثين الذي يلي تاريخ إيداع هذه الدولة صك تصديقها أو انضمامها.

المادة (٢٨):

١ - يتلقى الأمين العام للأمم المتحدة نص التحفظات التي تبديها الدول وقت التصديق أو الانضمام، ويقوم بتعميمها على جميع الدول.

٢ - لا يجوز إبداء أي تحفظ يكون منافيا لموضوع هذه الاتفاقية وغرضها.

٣ - يجوز سحب التحفظات في أي وقت بتوجيه إشعار بهذا المعنى إلى الأمين العام للأمم المتحدة، الذي يقوم عندئذ بإبلاغ جميع الدول به. ويصبح هذا الإشعار نافذ المفعول اعتبارا من تاريخ تلقيه.

المادة (٢٩):

١ - يعرض للتحكيم أي خلاف بين دولتين أو أكثر من الدول الأطراف حول تفسير أو تطبيق هذه الاتفاقية لا يسوى عن طريق المفاوضات، وذلك بناء على طلب واحدة من هذه الدول. فإذا لم يتمكن الأطراف، خلال ستة أشهر من تاريخ طلب التحكيم، من الوصول إلى اتفاق على تنظيم أمر التحكيم، جاز لأي من أولئك الأطراف إحالة النزاع إلى محكمة العدل الدولية بطلب يقدم وفقا للنظام الأساسي للمحكمة.

٢ - لأية دولة طرف أن تعلن، لدى توقيع هذه الاتفاقية أو تصديقها أو الانضمام إليها، أنها لا تعتبر نفسها ملزمة بالفقرة (١) من هذه

المادة . ولا تكون الدول الأطراف الأخرى ملزمة بتلك الفقرة إزاء أية دولة طرف أبدت تحفظا من هذا القبيل .

٣ـ لأية دولة طرف أبدت تحفظا وفقا للفقرة (٢) من هذه المادة أن تسحب هذا التحفظ متى شاءت بإشعار توجهه إلى الأمين العام للأمم المتحدة .

المادة (٣٠) :

تودع هذه الاتفاقية، التي تتساوى في الحجية نصوصها بالأسبانية والإنكليزية والروسية والصينية والعربية والفرنسية لدى الأمين العام للأمم المتحدة .

٢ . ١ . ٦ المرأة والعمل

تبقى المرأة جدلية في شخصيتها وعملها وإدارتها، وهنالك من يؤيد عمل المرأة، وهناك من يؤكد أن مملكة المرأة هي بيتها، ولكن الأهم هل عمل المرأة تكريم لها ؟ وهل النقيض من ذلك تحقير لها ؟ .

المرأة فرد ضمن الجماعة، وقد تعوزها حاجة الحياة الكريمة، وتضطرها الظروف للعمل، وتكون لها إمكانات، فهي بذلك كغيرها تكون حاجتها للعمل وليدة الظروف، فالعمل في حد ذاته ليس تكريماً للشخص أو خسة له بقدر مايكون سداً للحاجة وقضاء لضرورات المأكل والملبس والمسكن والعلاج والتعليم والتثقيف، ويبدو أن المرأة كثيراً ما تكون فريسة للتحامل دون اعتبار لشخصيتها، فهي فرد حر يتمتع بكامل الحقوق الشخصية ويتصرف تصرف الواعي المؤمن الذي يملك زمام نفسه ويسأل عن تقرير مصيره فلا تضر ولا يتضرر بها، ولا تغبن حقاً ولا يغبن حقها، فإن كان

وضعها يضطرها للعمل أو كانت إمكاناتها تسمح لها بالعمل فهو لها ومن حقها (كركر، ١٩٩٣م، ص ٣٠٦) .

وإن خروج المرأة للعمل ومساهمتها في النشاط الاقتصادي من شأنه زيادة دخل الأسرة وتنمية الوعي لديها ، ويمكنها كذلك من تثقيف أبنائها وتعليمهم العديد من المهارات (الحريري، ١٩٩٦ ص ١٣٠) .

فقد كانت المرأة تشارك الرجل في أعماله على مدى التاريخ سواء في المجتمع الرعوي بقيامها بالرعي والحلب وصناعة منتجات الألبان كالجبن والزبد، بل وفي بعض الصناعات المنزلية كغزل الصوف ، إلا أن عمل المرأة في المجتمعات الرعوية والزراعية كان مقصوراً في الأغلب على مساعدة الرجل، ولكن مع بزوغ فجر عصر النهضة وماصاحبه من ثورة صناعية وعلمية، الذي بدوره أدى إلى ظهور المجتمعات الصناعية و المعقدة في أغلب الأحيان، ومع انخفاض الأجور كان لابد للمرأة من أن تستمر في مشاركة الرجل في بعض الأعمال التي ربما تعود بالنفع على الأسرة وعلى المجتمع . (حسون، ١٩٩٣م ص ١٦) .

ويبقى العامل الاقتصادي هو العامل الحاسم الذي يقرر حق المرأة في العمل، أو عدمه وذلك ضمن عوامل اجتماعية عديدة منها نظرة المجتمع للمرأة بشكل عام، وللمرأة العاملة بشكل خاص .

فلقد شهدت المجتمعات العربية تغيرات اجتماعية واقتصادية خلال النصف الثاني من القرن العشرين وحتى بدايات القرن الحالي، فقد انتقلت غالبية المجتمعات من حالة الركود التقليدية إلى أوضاع متطورة، وقد مر بعض هذه التطورات دون الاستعداد لها خاصة فيما يتعلق بالتنمية البشرية، وكانت الأوضاع الاقتصادية والتنموية مؤشراً على تبدل الوضع والشروع

في التعليم النظامي الذي شمل الذكور والإناث ، ومن الواضح أن التعليم والعمل هما أهم عنصرين أسهما في تغيير وضع المرأة العربية ، حيث شكل التعليم عاملاً مهماً في التحول الاجتماعي والثقافي . وإن دخول المرأة في معترك الحياة العملية الذي تم نتيجة ظروف ومتغيرات داخلية وخارجية لم يصاحبه تغير في القوانين والأعراف التي تحكم المرأة وتقيد من حريتها ، وأصبحت المرأة العاملة تقوم بأدوار متناقضة ، منها : دور المرأة العاملة التي تنال أجراً على عملها مثل الرجل ، ودور الزوجة التي تخضع لزوجها وتلبي جميع طلباته ودورها في القيام بالتزامات بيتها وأولادها (فخرو ، ٢٠٠٤م) .

ويشير واقع المرأة العربية إلى انخفاض نسبة العاملات في إجمالي قوة العمل بحيث تبلغ نسبتهن إلى مجموع قوة العمل في الدول العربية (١٥٪) ، ويقتصر عمل المرأة العربية على مجالات محدودة مع ملاحظة الفوارق الواسعة بين الدول العربية ، ويكاد يقتصر عمل المرأة العربية على مجال التعليم ، كما تزداد نسبة العاملات في القطاع الزراعي حيث تكاد تكون نسبة مشاركة المرأة في العمل الزراعي هي الظاهرة المميزة لجميع الدول العربية (الزيدي ، ١٩٩٦م ، ص ٨٩) .

وعلى الرغم من هذا الانخفاض إلا أن ذلك لا ينقص من دور المرأة العربية لأنها ربة منزل ومدرسة تابعة لأطفالها ومربية جيل قادر على النضال في معترك الحياة تحقيقا للمواطنة ، فهي تمارس هذا الدور بإبداع واقتدار وكفاءة عالية في توازن مع نزولها لميدان العمل ، وإن المرأة العاملة لم تنس دورها كربة منزل ، فهي تتميز بالذكاء و التفوق في مجالات العمل التي تناسب طبيعتها الأنثوية وتتوافق وموروثها الاجتماعي العربي ، وعلى الرغم من أن المرأة وهي المسئولة عن دفق المودة والعطف والحنان وهي القيمة الأساسية والباعث على الاستقرار الأسري ، إلا أنها أدركت أهمية قضية التنمية الاقتصادية

والاجتماعية وماتحتاج إليه من مشاركة فاعلة بين شرائح المجتمع وهذا يتطلب الاهتمام بتعليم المرأة وتعزيز قدراتها العلمية والمهارية، ولعل هذا يسهم في تعميق شعور المرأة العربية بالمواطنة . (القباع، ٢٠٠٣م).

وفي إطار دعم عمل المرأة العربية بدأ الاهتمام واضحاً من منظمة العمل العربية ، حيث وقعت مؤخراً اتفاقية مع منظمة المرأة العربية، وتضمن الاتفاق تنفيذ مشروعات وبرامج ذات اهتمام مشترك في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتنموية إلى جانب إعداد عدد من الدراسات وعقد الندوات الخاصة بقضايا المرأة وخاصة فيما يتعلق بمجال العمل وبما ينعكس على توفير فرص وظيفية للمرأة (الشرق الأوسط العدد ٩٦٢٩ بتاريخ ٩/ ٤/ ٢٠٠٥م، ص ٣٨).

إن اتجاه المرأة نحو العمل يمثل مكانة مهمة في حياة المرأة، وعلى الرغم من الاعتراف بالمرأة التي دخلت ميدان العمل في الدول العربية نتيجة تغيير تكنولوجي وأيديولوجي طرأ على المجتمعات الحديثة إلا أن هذين العاملين لايشكلان الدافع الرئيس لعمل المرأة . . . وبعبارة أخرى هما جزء من العديد من الدوافع الداخلية والخارجية التي دفعت المرأة للعمل، وربما تكون المرأة قد دخلت ميادين العمل تحت ضغوط نفسية واجتماعية واقتصادية، وهذه الضغوط تشكل عاملاً إيجابياً، لأنها ترفع من وعي المرأة تجاه تكوين الأسرة الصغيرة . ومازالت الأسئلة تدور حتى الآن حول أهم الدوافع التي كانت وراء عمل المرأة ولعلها تكمن في :

- هل يكمن مع الحاجة إلى المادة (مصدر رزق) ؟ .
- هل يكمن مع الحاجة إلى ملء وقت الفراغ ؟ .
- هل يكمن مع الحاجة إلى البعد عن الملل ؟ .

- هل يكون تأكيداً لضرورة إشباع حاجات نفسية واجتماعية ؟ .
- هل يكمن في رغبة المرأة في الحصول على مكانة اجتماعية ؟ .

وربما هذا وذاك يقود إلى رغبة المرأة في بناء شخصية مستقلة معتدة بنفسها وسط مجتمع ذكوري عربي .

وفي دراسة شحادة تبين أن (٤٤٪) من النساء السوريات يقمن بالعمل كمورد للرزق في الأسرة العربية (شحادة ١٩٨٩ ، ص ١٦) .

ويميل الذكور في سوريا الى الموافقة على عمل المرأة العازبة بنسبة (٨٨٪) أما الإناث فيوافقن على عمل المرأة بنسبة (٩٦٪) . ويؤيد المتزوجون عمل المرأة العازبة بنسبة(٨٢٪) وفيما يتعلق بالمرأة المتزوجة بلغت نسبة الموافقين من الذكور (٧٢٪) مقابل (٩٢٪) من الإناث، وبلغت نسبة الموظفين ٨٨٪ بينما غير الموظفين (٧٦٪) .

وجاء في الدراسة أن الرغبة في تأكيد الذات كانت الخيار الأول بالنسبة لمفردات العينة بالنسبة للدافع الجوهري لعمل المرأة، حيث بلغت نسبة (٣٦٪) يليه الخيار المادي بنسبة (٢٠٪)، وحول معوقات إسهامات المرأة العاملة في قوة العمل جاء في المرتبة الأولى الزواج، وعدم وجود البديل في المنزل بنسبة (٣٧٪) ومن الآثار الديموغرافية، لذا نجد أن معظم الآراء تشير إلى أن عمل المرأة يسهم في تخفيض عدد الأطفال لدى المرأة العاملة ومن ثمّ يسهم في خفض معدل النمو السكاني . (المرجع السابق) .

ويشير الداعية السعودي سليمان بن فهد العودة إلى أن الوظيفة تعد مصدر دخل وفرصة لإثبات الإنسان لذاته وتحقيق الشعور بأهميته، ويقول إن (٧٥٪) من فقراء العالم هم من النساء، ويضيف أن في دول غنية كالسعودية والكويت وعمان فإن (٨٤٪) من العاملات يوجد لديهن في

المنزل خادمات، وأن (٣٠٪) من الدخل الذي تحصل عليه المرأة يتم إنفاقه في أدوات التزيين، وأن العمل بقدر مايعزز من مكانة المرأة إلا أنه يؤثر في نفسيتها، ويؤكد العودة أن العمل للحاجة وفي جو تحشم لاغبار عليه (الجزيرة العدد ١١٦٢٣ ص١٣).

ولعل العولمة لها تأثيراتها السلبية والإيجابية على عمل المرأة، هذه المرأة التي أخذت مشاركاتها للرجل في كثير من المجتمعات صوراً متباينة وشديدة الخصوصية، حيث كانت ما تواجه عادة بقوى الكبح الاجتماعي، وتبقى مشاركتها للرجل أمراً تنموياً مهماً يضاعف القوة الإنتاجية للمجتمع (خليفة، ٢٠٠٤م، ص ١٢) . وقد أحدثت العولمة تحولات متسارعة في القيم والعادات صاحبها تبدلات في أنماط العيش وطريقة التعبير عن الذات، وبرزت هذه التحولات حتى في الملبس حيث تبدل « البشت » بالطاقية المقلوبة، وتبدل الساري بالجينز، والثوب بالبنطال وحتى القصير منه، وقد أدت هذه الظروف مجتمعة إلى إطلالة للمرأة على سوق العمل وذلك لمجاراة الأوضاع الجديدة والصور النمطية التي أفرزتها مئات القنوات الفضائية، ومن ثمَّ أصبح عمل كثير من النساء يرتبط بسوق العمل العالمي، وعلى سبيل المثال فإن النساء البنجلاديشيات أصبحن يؤثرن في السوق نتيجة لإقبالهن المتزايد على العمل ورخص أجورهن في آن واحد وكذلك الحال بالنسبة للنساء في الهند وأندونيسيا . (فيشتريش، ٢٠٠٤م) .

ولقد أثبتت المرأة أنها أهل للمسئولية في المهام التي توكل إليها، ونشرت مجلة (Business Week) نتائج استقصاء أعدته مجموعة (Catalyst)بأن الشركات التي تقوم على نسبة عالية في إدارتها العليا من النساء تمكنت من تحقيق زيادة في أرباح المساهمين بنسبة ٣٤٪ مقارنة بالشركات التي يشرف عليها نسبة عالية من الرجال (المدير ٢٠٠٤م، ص ١٨) .

وعلى الرغم من أهمية عمل المرأة إلا أن هناك دراسات تشير إلى أن إرهاق المرأة بالمجهود العملي أو التدريب البدني الشاق أمر يتطلب المزيد من الدقة والحذر، خاصة وأن هناك مراحل في النمو تظهر فيها الفروقات أكثر وضوحاً وعمقاً بين الجنسين، وقد يؤثر ذلك في إنتاجية المرأة في العمل (حسين، ٢٠٠٥م).

موقف الإسلام من قضية عمل المرأة

لا يمكن التعرض لموقف الإسلام في مسألة عمل المرأة دون التقديم له بتوضيح التصور الإسلامي للإنسان ذكراً كان أم أنثى، إذ يحفظ للمرأة رغم كل الخصوصية المستمدة من أنوثتها كل خصائص الإنسان التابعة له في التصور الإسلامي، فالإنسان في التصور الإسلامي مخلوق متميز بالعقل والإدراك وتحمل المسئولية وتميز الإنسان بالعقل يعني تميزه بالإدراك والمعرفة والوسيلة للحكم في السلوك أما تميز الإنسان بالمسئولية فقد أوضحتها الآية الكريمة ﴿ **إِنَّا عَرَضْنَا الأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَن يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الإِنسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولاً** ﴿٧٢﴾ ﴾ (سورة الأحزاب).

فالإسلام عندما حمل المسئولية المرتبطة بالعقل للإنسان رفض عملية التمييز بين البشر على أساس الجنس، وعندما أراد الإسلام تحميل الأمانة بمعنى عمارة الأرض ونشر الهداية فيها فقد حملها للإنسان أيضا دون تمييز للجنس، حيث ساوى بين الناس جميعاً ﴿ **كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ** ﴿٣٨﴾ ﴾ (سورة المدثر) ﴿ **وَأَن لَّيْسَ لِلإِنسَانِ إِلاَّ مَا سَعَى** ﴿٣٩﴾ ﴾ (سورة النجم).

وإن التصور الإسلامي للمرأة يرتبط ارتباطاً مباشراً بتصوره للإنسان حامل الأمانة لإعمار الأرض، وإعمار الأرض لايكون إلا بالعمل الذي

حث عليه الدين الإسلامي، ولم يفرق خطاب الرسول ﷺ بين الرجال والنساء. لذا لا يمكن التصور بأن للإسلام موقفاً رافضاً لقيام المرأة بالعمل خارج البيت لإعاشة نفسها من عمل يدها، ولا يوجد هناك نصوص دينية تقضي بذلك والادعاء بدعوى ﴿ **وقرن في بيوتكن** ﴾ وحسبما أورده علماء التفسير ليست مانعة للمرأة من الخروج (للعبادة والعمل) ولا توجد سوابق إطلاقا من عمل الرسول ﷺ أو أصحابه منعت المرأة من العمل والمشاركة. فمعلوم أن النساء بايعن الرسول ﷺ، ومعلوم أن النساء اشتركن مع الرسول ﷺ في غزواته وفي الجهاد، ومعروف عن أم عمارة نسيبة بنت كعب بن عمرو أنها شاركت في حروب الردة وشاركت في غزوات الرسول ﷺ. وقد استأذنت امرأة الرسول ﷺ أن تخرج لجذاذ النخيل فأذن لها، وقال أبو موسى الأشعري ما أشكل علينا أمر فسألنا عنه عائشة إلا وجدنا لديها علماً فيه. وإذا تمعنا الآية الكريمة ﴿ **وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنكَرِ ...** (٧١) ﴾ (سورة التوبة) لوجدنا أن الإسلام قد أشرك المرأة في عملية الدعوة إلى الدين الصحيح عن طريق الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.

وبما أن الإسلام يجل العمل ويقدره فقد أعطى الحق والحرية الكاملة للمرأة في البحث عن الرزق والكسب بالطرق الكريمة كي لا يتركها عالة على غيرها، فالإسلام وضع المرأة في مكان المسئولية العامة والخاصة وأمرها بتعلم ما تحتاج إليه من دينها ودنياها وفسح لها المجال في الجهاد والغزو وجعل لها حقاً مفروضاً في الميراث فلم يكن من المعقول أن يسلبها أهلية مباشرة الحقوق المدنية من بيع وشراء وغيرها، وأباح لها أن تتملك وأن تتصرف بما تملك وأن توكل غيرها فيما لا تريد مباشرته، وأن تقاضي وأن تتقاضى

وتمارس شتى الحقوق القانونية دون تفرقة بينها وبين الرجل﴿ ... لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ... ﴿٣٢﴾ (سورة النساء)، ولم يفرق الإسلام بين الرجل والمرأة لا في الزجر على العمل ولا في ربح التجارة ولا في إنتاج الزراعة، ويذكر أن أبا بكر الصديق رضى الله عنه عندما أخبر باكتشاف منجم للذهب ساوى في توزيعه بين الرجال والنساء، فوضع بذلك قاعدة مفادها أن أجر الرجل والمرأة سواء ما دامت تقوم بالعمل نفسه وتتحمل التبعة والمسئولية، كما أن سيدنا عمر بن الخطاب رضى الله عنه قد ولى الشفاء ليلى بنت عبدالله العدوية قضاء سوق المدينة، كما شهد التاريخ اشتغال المرأة بالتدريس، فقد تتلمذ أفاضل الرجال على يد نساء، وقرأ الخطيب البغدادي على يد كريمة بنت أحمد المرزوي (العطا: ٢٠٠٤م). ومن أهم النصوص الدالة على أن المرأة المسلمة في العهد النبوي كانت تشتغل وتتكسب وتقوم ببعض الأعمال في الحرف والصناعة والتجارة، فقد روي أن أم المؤمنين زينب بنت جحش الأسدية كانت امرأة صناع اليد تدبغ وتخرز وتتصدق في سبيل الله (ابن سعد: الطبقات، ج٨، ص ١١٠) كما وصفت زوجة عبدالله بن مسعود بأنها كانت امرأة صناعاً وليس لعبد الله ابن مسعود مال فكانت تنفق عليه وعلى ولده (ابن الأثير: أسد الغابة ج ٥، ص ٤٦١) وقال أنس بن مالك: كانت امرأة بالمدينة عطارة تسمى الحولاء وكانت زارت بيت أم المؤمنين عائشة رضي الله عنها تشكو أمر زوجها، فدخل رسول الله ﷺ وقال: إني لأجد ريح الحولاء، فهل أتتكم وهل ابتعتم منها شيئاً؟ (المرجع السابق، ج٥، ص ٤٣٢) وكذلك مليحة أم السائب بن الأقرع الثقفية التي دخلت تبيع العطر على النبي ﷺ فقال لها: يامليحة ألك حاجة؟ قالت: نعم، قال: كلميني فيها أقضها لك، فقالت: إلا أن تدعو لابني وهو معها وهو غلام فمسح برأسه و دعا له (مرجع سابق، ج ٥، ص ٥٤٩)

وكانت سعيرة الأسدية تجمع الصوف والشعر والليف فتغزله (ابن حجر، الإصابة، ج٨, ١٠٨، رقم ٥٤٢) . وعملت بعض الصحابيات في تجميل النساء مثل أسماء التي كانت تجمل عائشة رضي الله عنها (ابن الأثير : أسد الغابة، ج٥، ص ٣٩٦) .

تلك هي نظرة الإسلام لقضية عمل المرأة والشرع الإسلامي جاء ليرسي قاعدة لكرامة المرأة وحقها في المشاركة العريضة لشئون الحياة العامة والخاصة ولم يفصل الإسلام أعمالاً تناسب الرجال وأخرى تناسب النساء، بل أباح ممارسة كل الأعمال الشريفة دون استثناء للطرفين . وعليه فإن منطق الشريعة الإسلامية يقتضي أن ينطلق الاجتهاد إلى مسألة عمل المرأة ومشاركتها من زاوية كونها إنسانة مواطنة وأم وما يستلزم لوصفها ووضعها في دائرة الحياة المتحركة إرساء لمتطلبات التنمية ومواجهة التحديات وتلك جوانب مهمة تفرض نفسها على كل مجتهد يؤمن بضرورة تعمير الكون، انطلاقا من النظرة الواعية للمرأة ودورها الذي تقوم به في النهضة .

ولئن استطاعت المرأة أن تقوم بجلائل الأعمال في صدر الإسلام وأن تشارك في الشئون العامة مشاركة فعالة وأن تقف بجانب الرجل موقفاً مشرفاً وكريماً وأن تحقق بطولات وإنجازات لاتخفى على أحد (كانت سببا في نصرة الإسلام)، فمن باب أولى أن تكون ذات فعالية في عصرنا الحاضر عصر الألفية الثالثة وعصر العولمة وعصر النهضة الشاملة .

٢ . ١ . ٧ المرأة في الإسلام

المرأة أم الرجل، تحمله في بطنها، ويتربى بين أحضانها وهو لايعي غير طابعها الذي يبرز في حياته من بعد . . هي التي ترضعه لبنها، وتغذيه من دمها وقلبها، وهي الزوج الأليف التي تشبع جوع نفسه وتذهب وحشة

انفراده، وتبذل من صحتها وراحة قلبها لتحقيق حاجاته وتغمره بعواطفها فتخفف عنه وقع المصائب والأحزان وتجدد فيه نشاط الحياة، وهي نصف المجتمع وشطر الأمة نوعاً وعدداً وقوة في الإنتاج، فإذا كنا لا نوقر المرأة، فإنما ذلك صورة من عدم توقير أنفسنا، وإذا كنا نحبها ونحترمها ونسعى لاستكمال ذاتها فليس ذلك إلا صورة من حبنا واحترامنا لأنفسنا، وسعينا لتكميل ذاتنا، غير أننا قد اعتدنا في نظرنا للمرأة أن نراها منفصلة عن الرجل، لاشأن لها في تكييف نفسه وحياته (الحداد: ١٩٢٩م، ص ١٩).

وإن المرأة تكاد تكون محبوبة عند أكثر العقلاء وكما أسلفنا لأنها الأم التي ولدتهم وأرضعتهم وحضنتهم ورعتهم بقلبها وروحها وفدتهم بنفسها، لذلك فإن من العقوق أن يتنكر الرجل للمرأة ولايقر بفضلها عليه .

وهناك من يقول بكراهية الرجل للمرأة، وهي الكراهية المزعومة حيال خروج آدم من الجنة بعد أن أوقع الله زوجته (عليهما السلام) في حبائل الشيطان، وهذا كلام مردود على أهله، لأن الله عز وجل له غاية في ذلك والقرآن واضح وصريح عندما يقول ﴿ ... **وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ رَسُولاً** ﴿١٥﴾ ﴾(سورة الإسراء)، وجاء التكليف الشرعي للنوع الإنساني ليشمل الذكر والأنثى وهم في حالة الرشد.

وإن الإسلام هو الذي أعاد للمرأة حقوقها في وقت لم تكن هناك ثورات ولانقابات ولا أنظمة تطالب بحقوق المرأة، وما هذا التقنين الذي ورد في القرآن إلا دليل على ظلم بَيّن حاق بالمرأة في العصر الجاهلي، أما الإسلام فأعاد إليها كرامتها وحررها من هذا الظلم، فالرجل مكمل للمرأة والمرأة متممة للرجل واختلاف تكوين كل من الذكر والأنثى يتجلى في أصل الخلقة ليؤدي كل منهما مايتفق وخصائصه التي فطره الله عليها، وحتى

الطفل يكون اهتمامه منذ بداية وعيه بأمور تختلف عن الأمور التي تهتم بها نظيرته، كما أن اللعب لكل منهما يختلف عن لعب الآخر فالطفلة تنساق إلى غريزة الأمومة ونجدها أحيانا تضع دميتها على صدرها لترضعها فضلاً عن الرغبة في إبراز الأنوثة والتزين، بينما يحب الطفل مظاهر البطولة ويفضل لعبة المسدس ويحبذ مشاهدة المصارعة والملاكمة وكرة القدم مما يؤكد أن توق الذكر والأنثى مسوق بغريزته وبتكوينه الجسماني إلى ماهو من اختصاصه وفطرته وأن توزيع الاختصاص والمهام بين الرجل والمرأه يعود بالنتائج الطيبة على المجتمع، فيجب أن يكون الرجل رجلاً في تصرفاته وتكون المرأة امرأة في تصرفاتها. وفي التشريع الإسلامي ينبغي للرجل الإنفاق على زوجته وعلى باقي أفراد الأسرة ونفقة الزوجة على زوجها عسراً ويسراً، وهناك اصطلاح حديث يعطي للزوجة وصفاً وهو «ربة بيت» (أي مديرة البيت والقائمة على شؤونه).

إذن، فالإسلام هو الذي حرر المرأة من الرق والعبودية، وهو الذي قاوم تشاؤم العرب من البنات وكراهيتهن، فقال عليه الصلاة والسلام في التمدح بالبنات (أنا أبو البنات).

وكان الإسلام يواجه الرجل والمرأة سواء، فيفرض عليهما الواجبات ويجعل مسئوليتهما في ذلك سواء، وكان للنبي عليه الصلاة والسلام اجتماعات غير منقطعة مع النساء للتبشير بالإسلام وإفهامهن ما عليهن من واجبات، وكن يرين في احترام الرسول ﷺ وتقديره مالم يألفن قبلاً في أخلاق الرجال مما رفع قلوبهن عن انخفاضها وحبب إليهن الإسلام. وفي إحياء علوم الدين لأبي حامد الغزالي من كتاب النكاح أنه عليه الصلاة والسلام قال: «من كانت له ابنة فأدبها فأحسن تأديبها وغذاها فأحسن

غذاءها وأسبغ عليها من النعمة التي أسبغ الله عليه، كانت له ميمنة وميسرة من النار إلى الجنة» (الغزالي، ١٩٣٩م).

ومن مظاهر اهتمام الإسلام بالمرأة أن جعل لها في القرآن سورة من أطول السور وسماها «النساء» وذكر القرآن النساء أيضاً في آيات وسور مختلفة، مرشداً إلى ما لا بد منه، وقد كرمها رسول الله ﷺ، حيث كانت تحضر إلى المسجد لتشهد الخير مع المسلمين، حتى خصص لهن باب في مسجد رسول الله عليه الصلاة والسلام سمي باب النساء، وهو باق إلى الآن (العمري، ٢٠٠٢م، ص ٤٧) ولم يقف تقدير المرأة عند اعتبارها الذاتي، فالمرأة التي كان ينفر منها أهلها وزوجها، قد ارتفع صوتها بالإسلام حتى وقفت أمام القضاء تشهد على الناس رجالاً ونساء فيما لهم وعليهم حتى الدماء، وقد تعرض القرآن الكريم لشهادة المرأة في توثيق الديون والتحري في ضبطها، وذهبت المرأة في الإسلام إلى أبعد من ذلك، فقد أفتى الإمام أبو حنيفة النعمان الذي أدرك مجموعة من أصحاب النبي عليه الصلاة والسلام بجواز تولى المرأة القضاء في الإسلام، وليس ممكناً أن يجتهد إمام مثل النعمان في أول عهد الشريعة بما يناقض جوهر الدين وأصوله. وليس في نصوص القرآن مايمنع المرأة من تولي أي عمل في الدولة مهما كان هذا العمل عظيماً (الحداد، ١٩٢٩م، ص ١٩).

وإن الإسلام يقرر أيضاً أهلية المرأة وحق تملكها الشخصي سواء عن طريق الميراث أو العمل كالرجل، قال تعالى ﴿ ... **لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ** ... ﴿٣٢﴾ ﴾ (سورة النساء) فليس ماتكتسبه المرأة جزءاً يندمج في مال أبيها أو زوجها وهي فيه خادمة مسخرة كما كان سائداً في الجاهلية، إنما صحح الإسلام معاملاتها مع الغير (طالبة أو مطلوبة).

وإن الريبة في التعامل مع المرأة لم تكن موجودة في عصور الإسلام الزاهرة، فقد كانت المرأة تتعامل مع الرجال، تبيع وتشتري باسمها الصريح، لأنها كانت أم الرجال، وأخت الرجال، بل إن الخنساء ألقت الشعر أمام رسول الله عليه الصلاة والسلام وهو يستزيدها معبراً عن إعجابه بقوله «إيه ياخناس» وكانت النساء يغشين مجلس الرسول الكريم يتحدثن في مشاكلهن بكل أريحية . (الهاشمي ١٩٩٩، ص ٢٨٩) .

وعلى المسلمين القيام بتصحيح وجهة نظرهم فيما يتعلق بالمحافظة على الدين الإسلامي وعلى منهج الحياة الإسلامي، ومن أجل تحقيق هذه الغاية يجب على جميع المسلمين دون استثناء، سواء أكانوا ذكوراً أم إناثاً، أن يسهموا بجهودهم لدفع مسيرة المرأة، لأن استبعاد المرأة عن المشاركة في الحياة العامة معناه الانتقاص من قوة نصف المجتمع، وليس معنى ذلك الدعوة إلى حرية المرأة على النهج السائد في المجتمع الغربي، الذي أدى إلى مانراه في هذا المجتمع من فساد وحالات انتحار، ولكننا يجب أن نتذكر أن الإسلام هو الدين الذي منح المرأة حقوقاً واسعة أكثر من أي دين آخر، ولكن وفي نطاق محاولتنا لتجنب فتنة المرأة، تسببنا بحرمانها من المشاركة في المجالات الاجتماعية والثقافية ومن الإسهام في الحياة العامة (محمد، ٢٠٠١م، ص٣٧٨) .

وإن الاسلام لم يفرق بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات، وكفل حق الأمومة للمرأة، ورفع قدرها، وجعل الفوز بالجنة ثمرة من ثمار طاعة الأم والإحسان لها، وكفل لها حقها في التملك ومباشرة العقود والتجارة والتصرف بأموالها (النمر، ١٩٨٨، ص ١٧) .

وقد كرمت الشريعة المرأة من حيث المساواة في أصل الخلقة، والمساواة في أصل التكاليف، و المساواة في طلب العلم والمعرفة، والمساواة في حق العمل، والمساواة في الحقوق المدنية، و المساواة في تحمل المسئولية، والمساواة في الكرامة الإنسانية والمساواة في أصل الشهادة (الشيخلي، ٢٠٠٣م).

بقي لنا أن نؤكد بما لايدع مجالاً للشك أن المرأة لايمكن أن تهضم حقوقها عند رجل يستوعب معنى الدين الإسلامي الذي يكرم المرأة ويصون حقوقها كاملة، ويساويها مع الرجل لتحيا كريمة في العمل وفي الثواب وفي التكاليف، وقد كانت المرأة تخرج على زمن النبي عليه الصلاة و السلام للصلاة ولغيرها من الأعمال، كما روت بعض الصحابيات عن النبي عليه الصلاة والسلام أحكام الدين مثلما روى الرجال حتى زاد ماروته عائشة رضي الله عنها عن ألفي حديث، «وأورد ابن سعد في طبقاته بيانا للمعاهدات في عهد النبي ﷺ فبلغن زيادة على (٦٠٠) امرأة»، وبلغ عدد النساء اللاتي روين عن النبي ﷺ (٩٤) راوية، كما أورد النووي في كتاب تهذيب الأسماء النساء اللاتي قمن بتعليم غيرهن، وقد وصف المستشرق الفرنسي بيرون التابعية سكينة بنت الحسين بن علي بن أبي طالب رضوان الله عليهم أجمعين أنها سيدة سيدات عصرها وأتمهن أخلاقاً وكان منزلها كعبة للعلم والأدب .

هذه هي المرأة المسلمة التي كان لاينازعها الرجل شيئاً سوى القوامة إنها المرأة التي كانت تشير على رسول الله عليه الصلاة والسلام . فيذكر أن مسجد رسول الله عليه الصلاة والسلام كان مسقوفاً على جذوع من نخل فهي له كالأعمدة، وكان عليه السلام إذا خطب يقوم إلى جذع منها يستند إليه فقالت له امرأة من الأنصار « يارسول الله : ألا أجعل لك شيئاً تقعد عليه ؟ فإن لي غلاماً نجاراً، قال : إن شئت » (البخاري حديث ٢٠٩٥) .

ويستدل بهذا الحديث أن الرسول ﷺ لم يأمر المرأة الأنصارية في البداية أن تنجز ماعرضت عليه، وإنما فوض الأمر إليها . وهذه المرأة هي فكيهة بنت عبيد بن دليم الأنصارية زوجة سعد بن عبادة .

وقد عهد أمير المؤمنين عمر بن الخطاب (رضي الله عنه) إلى الشفاء من بني عدي أمر الحسبة في المدينة المنورة (أي مراقبة الأسواق) كما كانت السيدة أسماء الأسدية تراقب الأسواق في مكة المكرمة، وهي صحابية جليلة ولم يحل حجابها بينها وبين القيام بمهامها، كما كان يلجأ رضي الله عنه إلى أسماء بنت عميس في تعبير الرؤيا في بعض الأحيان مما يثبت أن بعض النساء كن على مقدرة في العلم والرأي، فضلاً عن استماعه للمرأة التي عارضته حين أراد تحديد المهور، وأقر برأيها، وقال : «أصابت امرأة وأخطأ عمر» (الشورى، ٢٠٠٤، ص٢٠) .

كما استخدم العباسيون المرأة في جمع المعلومات عن العدو ضمن نهجهم في إيفاد رجال ونساء من مختلف شرائح المجتمع إلى مختلف الأقاليم متنكرين ليتمكنوا من التغلغل إلى الأماكن التي بعثوا إليها، واستخدم المأمون (١٧٧٠) من النساء ليتفقدن أحوال المسلمين خاصة من تصرفات بعض الأشقياء ويخبرنه من يفسد حرمة المسلمين (الفكر الشرطي، العدد ٥٤ , ٢٠٠٥م، ص٢٧) (مستقبل الشرطة النسائية، عبدالرزاق التحافي) .

فقد أذن الإسلام مسبقاً للمرأة أن تخرج لتشارك الرجال في قتالهم ضد المشركين، وقد خرجت المرأة المسلمة متطوعة إلى جنب الرجل، إذ لم تكن ملزمة شرعاً بالجهاد إلا إذا اقتضت الضرورة القصوى لذلك . وقد خاضت ميدان الجهاد داخل الجزيرة العربية زمن الرسول في غزواته ضد المشركين، كما شاركت المسلمين في حروبهم الضارية ضد الفرس والروم خارج الجزيرة العربية .

وقد اشتهر من النساء عدد كبير كان لهن سجل حافل في تاريخ البطولة والجهاد القتالي جنباً إلى جنب مع الرجل، وهذا ما شجع البخاري على تخصيص باب كامل لهذا الموضوع في (صحيحه) أسماه : باب النساء وقتالهن مع الرجال وقد قسم هذا الباب إلى سبعة أقسام :

- باب الجهاد .
- باب غزو المرأة في البحر .
- باب حمل الرجل امرأته في الغزو .
- باب غزو النساء وقتالهن مع الرجال .
- باب حمل النساء القرب في الغزو .
- باب مداواة النساء للجرحى في الغزو .
- باب رد النساء للجرحى والقتلى من ساحة القتال .

وكانت النساء على ثلاث فئات، فئة المتطوعات، والأخرى للمقاتلات والثالثة للخطيبات .

١ ـ فئة المتطوعات للخدمات الإنسانية

وهن النساء اللواتي كن يداوين الجرحى، ويسقين العطشى، وينقلن المصابين إلى خيام الإسعاف لتمريضهم والعناية بهم . وقد اشتهر من النساء في مجال التمريض كثيرات نذكر منهن على سبيل المثال :

فاطمة بنت الرسول ‹ (ابن سعد، ص ٤٨) . ورفيدة الأسلمية وهي أشهر طبيبة في زمانها، وقد خصص لها النبي ﷺ خيمة قرب مسجد المدينة يوم الخندق ينقل إليها الجرحى (ابن حجر، ص١٢٩٦) . وأمية بنت قيس ابن أبي الصلت الغفارية، وهي صاحبة أول استحقاق للخدمات الإنسانية في العالم . إذ زاولت مهنة الطب والتمريض منذ أن كانت في السابعة عشرة

من عمرها وقد قلدها النبي قلادة علقها بيده الشريفة على عنقها، وقد أوصت أن تدفن معها (ابن حجر، ص١٢٩٦).

٢ ـ النساء المقاتلات

وهن اللواتي كن يرافقن النبي ﷺ في غزواته داخل الجزيرة العربية، واللواتي شاركن الرجال في قتالهم ضد الفرس والروم خارج الجزيرة. وقد قاتلن قتال الأبطال جهاداً في سبيل الله، وتحت راية «لا إله إلا الله» نذكر منهن على سبيل المثال لا الحصر:

١ ـ أم عمارة الأنصارية، التي حازت على إعجاب الرسول ﷺ وتقديره حيث كانت تجول وتصول في قلب المعركة تذب عنه ضربات المشركين الآتية من الشمال ومن اليمين وكانت له بمثابة الدرع الواقية تدافع عنه في معركة «أحد» كما لم يدافع الرجال، مما جعل رسول الله ﷺ يقول فيها: «ما التفت يميناً وشمالاً إلا وأنا أراها تقاتل دوني» (ابن هشام، السيرة).

٢ ـ صفية بنت عبدالمطلب، عمة النبي ﷺ وأخت حمزة عم الرسول ﷺ. وقد روت عنها كتب التاريخ حادثة أحرجت الشاعر حسان بن ثابت في غزوة «الخندق» في السنة الخامسة للهجرة، إذ قتلت اليهودي الذي تسلل إلى المدينة بعمود خيمة، بينما هرب حسان من شدة الخوف (ابن هشام، السيرة).

٣ ـ أم سليم بنت ملحان بن خالد، التي حملت السلاح حيطة وحذرا دفاعاً عن النفس تهاجم به إن هوجمت، وقد شهدت يوم «أحد» (ابن سعد: الطبقات ٨/ ٢٢٢٤).

ومما يدعو إلى العجب في الأعمال الحربية التي قامت بها النساء المسلمات أنهن ركبن البحر لأول مرة في التاريخ مع رجالهن غازيات في غزوة قبرص الأولى في سنة ٢٨هـ زمن الخليفة عثمان بن عفان رضي الله عنه بقيادة معاوية بن أبي سفيان الذي اصطحب معه امرأته «فاختة بنت قرظة بن عبد عمرو بن نوفل» (ابن حجر : الإصابة في تمييز الصحابة) وقد اشترك في هذه المعركة عبادة بن الصامت الذي اصطحب معه امرأته أم حرام بنت ملحان الأنصارية، وقد روي عنها، أن المسلمين لما انتهوا إلى قبرص، وأرادت أن تخرج من البحر، قدمت إليها دابة لتركبها، ولكن يد المنون كانت أسرع منها إذ صرعتها الدابة فاندق عنقها، وكانت بذلك أول شهيدة غازية في البحر (صحيح البخاري، م٢، ج٤، ص ٧٩).

وروى البخاري في باب ذكر أم سليط أن عمر بن الخطاب رضي الله عنه قسم مروطاً بين نساء من نساء أهل المدينة فبقي منها مرط جيد، فقال له بعض من عنده يا أمير المؤمنين أعط هذا بنت رسول الله ﷺ التي عندك يريدون أم كلثوم بنت علي، فقال عمر : أم سليط أحق به منها، وأم سليط من نساء الأنصار ممن بايع رسول الله ﷺ، قال عمر فإنها كانت تزفر (أي تخيط) لنا القرب يوم أحد (صحيح البخاري، ص٢٢٤).

٣ ـ النساء الخطيبات المشجعات والمشاركات بالنصوص السياسية

وهن اللواتي تعاطين السياسة من بابها الكبير، وأسهمن بجهودهن قولاً وفكراً، عملاً وتطبيقاً، فخطبن وحاججن، وقاتلن في صفوف المحاربين ووقعن أسيرات في يد الأعداء فكان لهن مواقف رائعة لاتقل عن مواقف الرجال.

فلقد شاركت المرأة بصياغة سياسة الحكومة، وكان لها رأي مسموع وأثر ظاهر في مجرى الأمور السياسية جاراها فيه كثير من الرجال والنساء على حد سواء، نذكر على سبيل المثال :

موقف السيدة فاطمة الزهراء من أبي بكر

فقد تنكرت لبيعة أبي بكر واتخذت منه موقفاً سياسياً معيناً طوال حياتها حملت فيه زوجها علياً على عدم البيعة «لأبي بكر» وقد انحاز إليهما بنو هاشم، وأبو سفيان بن حرب زعيم بني أمية، والزبير بن العوام زعيم قريش (تاريخ الطبري، ١٤٠٧هـ) .

وإذا كان صوت السيدة فاطمة الزهراء رضي الله عنها هو أول صوت نسائي انطلق عالياً معارضاً بيعة أبي بكر، فلقد تبعته أصوات نسائية أخرى كانت أكثر ارتفاعاً، وأقوى نبرة وأعلى أثراً ولاسيما بعد أن أطلت الفتنة برأسها بعد ولاية عثمان بن عفان الذي قتل وهو محاصر في بيته صائماً يقرأ القران وبمقتله انقسم المسلمون إلى طائفتين متناحرتين، كان للنساء في ميدان هذا الانقسام دور كبير وأثر عظيم يلفت الأنظار، إذ كان لهن رأي في قرار الحرب والسلم، وفي خطط المعركة، وسير القتال وفي مفاوضات الصلح والهدنة أو القتال ! وما هذه الأعمال التي قمن بها بجرأة وإخلاص إلا وظائف سياسية مارسنها ليثبتن دعائم الدولة الإسلامية وسياستها في المحافظة على الكيان الإسلامي وتوسع نظامه وانتشاره، ومن هؤلاء :

موقف السيدة عائشة أم المؤمنين من سياسة عثمان بن عفان ثم موقفها من خلافة الإمام علي بن أبي طالب ومعركة الجمل (محمد محيي الدين عبدالحميد، شرح نهج البلاغة، ص ١٦٤) .

موقف نائلة بنت الفرافصة زوج الخليفة عثمان بن عفان من الإمام علي ابن أبي طالب وقد كتبت رسالة إلى معاوية بن أبي سفيان تثير ثائرته لينتقم لزوجها المقتول ولاسيما قد نالها من المجزرة الرهيبة التي أطاحت بزوجها ما نالها. (ابن عبد ربه : العقد الفريد) .

هذا، وقد عارض موقف السيدة عائشة من الإمام علي (كرم الله وجهه) كثير من النساء وفي مقدمتهن أم سلمة زوج الرسول ﷺ ومعها السيدة حفصة أم المؤمنين، وقد انضم إليهما نساء كثيرات نذكر منهن :

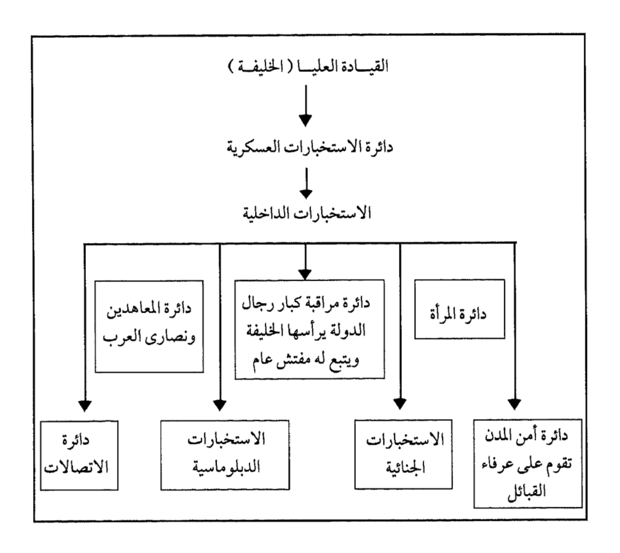
أم الخير بنت الحريش البارقية وقد حضرت موقعة صفين وخطبت خطاباً على جانب كبير من الأهمية السياسية، وعكرشة بنت الأطرش وقد وقفت في موقعة صفين وهي متقلدة حمائل السيف تنادي على أصحابها وتدعوهم للقتال . أما الزرقاء بنت عدي الكوفية، فكانت تتقدم المقاتلين وتحرضهم على القتال بأبلغ بيان حتى حفظ الناس أقوالها وخطبها ورددوها كما يرددون الشعر (المرجع السابق) .

٢. ١. ٨ المرأة المسلمة في مجال الأمن

أسهمت المرأة المسلمة إسهاماً بارزاً في المحافظة على الأمن الداخلي، ولم تترك سبيلاً من المجد إلا سلكته، ولم تدع للرجال خلة يستأثرون بها دونهن، وهناك العشرات من فضليات النساء ممن خرجن في رفقة رسول الله ﷺ إلى غزواته يداوين المرضى ويسعفن الجرحى ويسقين الماء، وكن يقمن بالدور الذي تقوم به منظمات الصليب والهلال الأحمر (Magannam,1977 p.25) كما كن يجلسن بين صفوف المقاتلين تحت قرعة السيوف وتساقط النبال .

ومما يؤكد على دور المرأة في الحياة العامة في عصر صدر الإسلام إنشاء دائرة للمرأة في الهيكل التنظيمي للاستخبارات في العصر الراشدي كما صوره (البلوي، ٢٠٠٥م، ص١٣٩) على النحو التالي:

الهيكل التنظيمي للاستخبارات في العصر الراشدي



ومن جهة أخرى، بلغت أهمية الاستعانة بالمرأة في الحصول على المعلومات مبلغاً عظيماً حيث يروى أن رسول الله ﷺ أمر بالجهاز، وقال: «اللهم خذ العيون والأخبار عن قريش، حتى نبثها في بلادها» فكتب حاطب ابن أبي بلتعة إلى قريش كتاباً، يخبرهم فيه بمسير رسول الله ﷺ، ودفعه إلى سارة مولاة لبني عبدالمطلب فجعلته في رأسها، ثم فتلت عليه قرونها وأتى الخبر رسول الله عليه الصلاة والسلام من السماء. فأرسل عليه الصلاة السلام علياً والزبير إلى المرأة، فأدركاها بإحدى الرياض، فأنكرت، ففتشا رحلها فلم يجدا فيه شيئاً، فهدداها، فأخرجته من قرن رأسها، فأتيا به رسول الله عليه الصلاة والسلام (عبدالوهاب، ١٩٩١م، ص ١٩٧).

كما أسهمت النساء في الحفاظ على الأمن الداخلي من خلال العمل الاستخباراتي، فعلى سبيل المثال تمكنت إحدى المجندات في الاستخبارات في عصر الصديق رضي الله عنه من تسهيل قتل الأسود العنسي الذي ادعى النبوة، وعانى منه المسلمون معاناة كبيرة (ابن كثير، ١٩٦٥م، ج٦، ص ٣٤٩) كما تمكنت مجندة أخرى في عهد الفاروق رضي الله عنه من المساعدة في كشف خيوط جريمة قتل ضجت لها المدينة المنورة (ابن القيم، ١٩٥٣م، ص ٢٨-٢٩) ويتضح من الهيكل التنظيمي للاستخبارات في العصر الراشدي مدى الأهمية التي كانت تعول على المرأة في المجالات الأمنية.

وحفل التاريخ الإسلامي بنساء مجاهدات كن سيوفاً مسلطة على الكفار أمثال:

١ - أمية بنت قيس الغفارية

قالت: أتيت رسول الله ﷺ في نسوة من بني غفار فقلنا: يارسول الله، قد أردنا أن نخرج معك إلى وجهك هذا - وهو يسير إلى خيبر - فنداوي

الجرحى، ونعين المسلمين بما استطعنا، فقال: على بركة الله (ابن الأثير، أسد الغابة، ج٥، ص٤٠٥ـ٤٠٦).

٢ ـ أم سنان الأسلمية

جاءت إلى رسول الله ﷺ وهو خارج إلى خيبر فقالت: يارسول الله، أخرج معك في وجهك هذا، أحرز السقاء، وأداوي المريض والجريح إن كانت جراح ـ ولاتكون ـ وأبصر الرّحل؟ فقال ﷺ: اخرجي على بركة الله، فإن لك صواحب قد كلفنني وأنت لهن من قومك ومن غيرهم. فإن شئت فمع قومك وإن شئت معنا. قلت: معك قال: فكوني مع أم سلمة زوجتي. فقالت: فكنت معها. (ابن حجر، الإصابة في تمييز الصحابة، ج٤، ص ٥٧٥).

٣ ـ حمنة بنت جحش

أخت زوج رسول الله ﷺ زينب بنت جحش، حضرت أحداً، وكانت تروي الظماء وتأسو الجراح.

٤ ـ رفيدة بنت سعد الأسلمية

كانت تقام لها خيمة في المسجد، تداوي فيها المرضى، وتأسو الجرحى، وكان سعد بن معاذ حين رمي في معركة الخندق عندها تداوي جراحه. (المرجع السابق، ج٥، ص ٤٥٣ـ٤٥٤).

٥ ـ الربيع بنت معوذ

وهي إحدى السابقات للإسلام، بايعت الرسول ﷺ بيعة الشجرة، قالت: كنا نغزو مع رسول الله ﷺ ونسقي القوم ونخدمهم، ونداوي

الجرحى، ونرد القتلى والجرحى إلى المدينة . (ابن حجر، الإصابة في تمييز الصحابة، ج٤، ص ٥٧٥) .

٦ ـ خولة بنت الأزور

هي واحدة من بنات ملوك العرب، وكانت من جميلات العرب ذات رباطة جأش ومضاء قلب وبسالة في القتال، لقد قاتلت الروم وحملت عليهم وزعزعت كتائبهم حين أسر أخوها ضرار بن الأزور . وكانت ملثمة ويعتقد المسلمون أنها أحد فرسانهم، وحين سأله أمير الجند خالد بن الوليد عن اسمه أماطت اللثام عن وجهها وقالت أنا خولة بنت الأزور، وما إن علمت بنبأ أسر أخي حتى هببت لأنقذه، ولم تزل على جهادها حتى أنقذت أخاها، ومن مواقفها، ذاك الموقف الخالد، يوم أسرت النساء في موقعة صحورا، فوقفت فيهن خطيبة تثير نخوتهن وطلبت منهن التسلح بأعمدة الخيام وأوتاد الأطناب وصاحت النساء صيحة واحدة وتتابعن وتشابكن مع الروم وحررن أنفسهن من الأسر . (عفيفي، ١٩٩٢م) .

٧ ـ صفية بنت عبدالمطلب

هي عمة رسول الله ﷺ، وأم الزبير بن العوام، أحد قادة الإسلام، هاجمت أحد المشركين الذي كان يطوف على الحصن واحتملت عموداً ونزلت إليه وهو ملتمع السلاح فنازلته وقتلته . (ابن هشام، م٢، ج٣، ص ٢٢٨) .

٨ ـ أم سليم (مليكة بنت ملحان)

قال ابن إسحق : وحدثني عبدالله بن أبي بكر : أن رسول الله ﷺ التفت فرأى أم سليم، وكانت مع زوجها أبي طلحة، وهي حازمة وسطها ببرد لها، وإنها حاملة بعبد الله بن أبي طلحة، ومعها جمل أبي طلحة،

وقد خشيت أن يعزها الجمل، فأدنت رأسها منها، فأدخلت يدها في خزامتة مع الخطام، فقال لها رسول الله ﷺ : أم سليم ؟ قالت : نعم، بأبي أنت وأمي يارسول الله، أقتل هؤلاء الذين ينهزمون عنك كما تقتل الذين يقاتلونك، فإنهم لذلك أهل، فقال لها رسول الله ﷺ: أويكفي الله ياأم سليم ؟ قال : ومعها خنجر، فقال لها أبو طلحة : ما هذا الخنجر الذي معك يا أم سليم ؟ قالت : خنجر أخذته إن دنا مني أحد من المشركين بغته به (ابن هشام، م٢، ج٤، ص ٤٤٦ ـ ٤٤٧).

٩ ـ نائلة بنت الفرافصة زوجة عثمان بن عفان

وكانت من أعذب النساء قولاً وأرقهن قلباً وأكملهن خلقا، ولما تسور الثوار على عثمان وتبادروه بالسيوف ألقت بنفسها عليه حتى تكون له وفاء من الموت وأرسلت إلى معاوية أصابعها الممزقة وقميص عثمان المخضب وأرسلت كتاباً لمعاوية تحثه على نصرتها وقتال علي. (الأغاني ح ١٦ ص ١٨. الأغاني ح ٢١ ص٨).

١٠ ـ سمية أم عمار بن ياسر

كان بنو مخزوم إذا اشتدت الظهيرة و التهبت الرمضاء خرجوا بها هي وابنها وزوجها إلى الصحراء، وألبوسهم دروع الحديد وأهالوا عليهم الرمال المتقدة وأخذوا يرمونهم بالحجارة، وهي أول شهيدة في الإسلام. (ابن هشام، م٢، ص ٣٢٠).

١١ ـ الخنساء

خرج أبناؤها الأربعة إلى القادسية وأوصتهم قائلة : يابني إنكم أسلمتم طائعين، وهاجرتم مختارين اعلموا أن الدار الآخرة خير من الدار الفانية،

فإذا رأيتم الحرب قد شمرت عن ساقها ، وجللت ناراً على أرواقها ، فيمموا وطيسها ، وجالدوا رسيسها ، تظفروا بالغنم والكرامة في دار الخلد والمقامة .

فلما بدأت الحرب تدافعوا إليها وكانوا عند حسن ظن أمهم بهم ، حتى قتلوا واحداً في إثر واحد ، ولما جاءها خبرهم قالت : الحمد لله الذي شرفني بقتلهم وأرجو من الله أن يجمعني بهم في مستقر رحمته (ابن حجر ، ١٢/ ٢٢٥-٢٢٦) (ابن الأثير ، ج٥ / ٤٤١) .

١٢ ـ عكرشة بنت الأطروش

كانت تقاتل يوم صفين إلى جانب علي بن أبي طالب رضي الله عنه وتحث الجنود على قتال معاوية بن أبي سفيان وتقول : إياكم والتواكل فإن ذلك نقص لعروة الإسلام وإطفاء نور الإيمان وذهاب السنة و إظهار الباطل ، إنكم تقاتلون في بدر الصغرى . (الجبالي ، ١٩٦٨م، ص ١١٧) .

١٣ ـ الزرقاء بنت عدي بن غالب بن قيس

وكانت أيضاً ممن قاتل من النساء مع علي بن أبي طالب ، وكانت تحث أنصار علي على القتال وتقول : إنكم في فتنة غشتكم جلابيب الظلم وجار بكم عن قصد المحجة ، ولا يقطع الحديد إلا الحديد ، فصبراً يامعشر المهاجرين والأنصار ، هيا إلى الحرب قدما فهذا يوم له مابعده . (المرجع السابق ، ص ١١٨) .

١٤ ـ أم أيمن بركة الحبشية

يروى أن أم أيمن لما كانت غزوة أحد وهي في المدينة ، فلما هرب بعض المسلمين ودخل المدينة طائفة منهم تلقتهم وجعلت تحثو التراب في وجوههم

وتقول لبعضهم : هاك المغزل فاغزل به، وكانت في الجيش تسقي الجرحى من ماء فرماها الحبان بن العرفة فأصابها، فشق ذلك على رسول الله فدفع إلى سعد بن معاذ سهماً لانصل له، وقال له : إرم به، فوقع السهم في نحر حبان فوقع مستلقياً حتى بدت نواجذه (البدري ١٩٩٨، ص ١٩).

١٥ ـ أم زياد الأشجعية

غازية مع النبي ﷺ يوم خيبر وهي سادسة ست نسوة فبلغ النبي عليه السلام فبعث إليهن فقال : بإذن من خرجتن؟ فقالت له : خرجنا ومعنا دواء نداوي الجرحى ونناول السهام ونسقى ونغزل الشعر ونعين في سبيل الله، فقال ﷺ : فقمن، فلما فتح الله عليه خيبر قسم لهن كما قسم للرجال. (صقر، ١٩٨٧م).

١٦ ـ كبشة بنت رافع

هي أم سعد بن معاذ ربته على الشجاعة والفروسية حتى غدا نموذجاً في البأس والتضحية والفداء، وكان بيت كبشة بنت رافع نقطة ابتداء الدعوة الإسلامية في المدينة مثلما كانت دار الأرقم بن أبي الأرقم نقطة ابتداء الإسلام في مكة، ومن المواقف التي تشهد لكبشة بنت رافع موقفها غداة غزوة أحد عندما شاعت الأخبار عن مقتل عدد كبير من المسلمين، وكان في المعركة عدد من أبنائها فلم تكترث لموت أبنائها وكان كل همها الاطمئنان على رسول الله وسلامته ﷺ، وكان قد بلغها خبر استشهاد ابنها عمرو بن معاذ، فقالت : الحمد لله على سلامة رسول الله وكل مصاب بعد رسول الله هين.

ولها موقف آخر من ابنها سعد يوم الخندق حين أنبته بشدة بعد أن تأخر عن مصاحبة رسول الله ﷺ. (ابن هشام، م٢، ج٣، ص٢٥٢).

١٧ ـ أم حكيم بنت الحارث بن عبدالمطلب

ترعرعت أم حكيم في بيئة من أعلى قريش أرومة، فهي ابنة عم رسول الله عليه الصلاة والسلام وخالها خالد بن الوليد وزوجها عكرمة بن أبي جهل أسلمت بعد فتح مكة، وأقنعت زوجها عكرمة الهارب ليقف أمام رسول الله ﷺ الذي عفا عنه وأكرمه .

١٨ ـ أم حرام بنت ملحان (شهيدة البحر)

قال لها رسول الله ﷺ (أول جيش من أمتي يغزون البحر قد أوجبوا) أي وجبت لهم الجنة، فقالت أم حرام : يارسول الله أنا منهم ؟ قال : أنت منهم (البخاري ٢٩٢٤) .

كانت أم حرام تطلب من الرسول عليه الصلاة والسلام أن يدعو لها بالشهادة، فدعا لها بذلك وفرحت بدعوته، وأمضت السنين في انتظار تحقيق ذلك الوعد، وفي عام ٢٧هـ غزا معاوية بن أبي سفيان رضي الله عنه جزيرة قبرص وكان ممن خرج معه عبادة بن الصامت وزوجته أم حرام وماتت في أثناء الرحلة . (خليل، ٢٠٠٠م، ص ١٦٣).

١٩ ـ أسماء بنت أبي بكر الصديق

لقد ضربت أسماء مثلاً أعلى في الشجاعة عندما هاجر النبي عليه الصلاة والسلام وأبوها واختبئا في غار « ثور » على بعد ثلاثة أميال من مكة المكرمة لمدة ثلاثة أيام وجاء « أبو جهل » يومئذ يسألها عن أبيها ليعرف بذلك مكان النبي، ولكن أسماء أنكرت معرفة أبيها وقالت له : لا أدري والله أين أبي، فلطمها أبو جهل على خدها لطمة أطاحت بقرطها، ورغم هذه اللطمة الشديدة لم تبح بمكان أبيها وبذلك أنقذت النبي وأبيها من شر أبي

جهل والمشركين الذين كانوا يبحثون عن النبي ليقتلوه، وعندما كان النبي عليه الصلاة والسلام وأبو بكر في الغار كانت أسماء تأتيهما بالطعام يومياً متخفية في جنح الظلام، وكان هذا العمل منها مثلاً أكبر للفداء والتضحية والشجاعة ولم يفتها في هذا العمل الخطير رغم صغر سنها أن تضلل قريشاً ولاتترك لهم أية علامة تدل على مكان الرسول، فكانت تصحب معها خادمها الذي يرعى الغنم وتسير بحيث تجعل الأغنام من خلفها لتطمس الأغنام معالم قدميها حتى لاتقص العرب لها أثراً . (ابن هشام، م٢، ج٣، ص ٢٨٨) .

ولما مضت ثلاث ليال واستعد الرسول وأبو بكر للرحيل من الغار إلى يثرب وجاءت أسماء لهما بالزاد الذي يكفيهما مدة سفرهما لبضعة أيام وتقدمت إلى إحدى الراحلتين وهي «القصواء» راحلة النبي لتعلق بها الزاد ولما لم تجد ماتربطه به شقت نطاقها ـ أي حزامها ـ نصفين علقت بأحدهما الزاد والآخر شدت به على وسطها، وبذلك سميت «ذات النطاقين» .

وظلت هاتيك الصحابيات الجليلات مثالاً يحتذى في التضحية والإباء وألهبن الحماس في أنفس العربيات المسلمات، وتفتقت قرائحهن، ونظمن الشعر في هؤلاء المجاهدات والتأسي بهن، وألقت الشاعرة محسنة توفيق قصيدة في ندوة دار الفكر في أسبوعها الثقافي الثالث والتي أقيمت خلال الفترة من ٢٠ـ ٢٥/ ٤/ ٢٠٠٢م وكان منها (محسنة توفيق، ٢٠٠٢م، دمشق، ص١٢٧) .

إني ابنة الإسلام أكرم والد	حسبي من الدنيا به نسباً ليا
إني أنا أسماء حين تتبعت	خطى النبي بغار ثور نائيا
حملت إليه الزاد في جوف الدجى	لم تخش ذئباً في الفيافي ضاريا
قد آمنت بالحق ليس يخيفها	يوماً أبو جهل عتياً قاسيا

إنـي أنا ذات النطاقـــين التي | كانـت مثالاً للبطولـة عاليـــا
ونسيبة خاضت غمار الحرب في | أحـد، فكانـت فيـه سـيفاً ماضيـا
كانت تذود عن النبي بروحهـــا | وتصد عـنه مشـركـين عواديـــا
فأنا نسيبة بنت كعب واسمهـــا | سيظـل رمـــزاً للبطولـة عاليـــا
يا سائلاً عنى أنا بمحمــــــــد | قـد هذبـت وتأصلـت أخلاقيـــا

٢ . ٢ الدراسات السابقة

٢ . ٢ . ١ الدراسات العربيــة

من خلال القراءات المتعمقة للباحث في بعض الدراسات العربية التي تطرقت لموضوع الشرطة النسائية، وبعد استعراضها سيتم التعليق عليها لتوضيح مدى الاستفادة منها عند إجراء هذه الدراسة مع التأكيد أن الدراسات المباشرة التي تناولت موضوع الشرطة النسائية قليلة، ولم يعط هذا الموضوع الاهتمام الكافي من الباحثين.

الدراسة الأولى:(بنهام، ١٩٩٠) بعنوان: «دور المرأة في مجال الشرطة»، للباحثة إيرين غالي بنهام.

اشتملت الدراسة على عشرة فصول تناول الفصل الأول أثر البيئة في تقسيم العمل بين الرجل والمرأة ثم مفاهيم الدراسة، وتناول الفصلان الثاني والثالث عمل المرأة في مجال الشرطة في بعض الدول الأجنبية، بينما تطرقت الفصول الرابع والخامس والسادس إلى نشأة الشرطة في جمهورية مصر العربية، وحوى الفصل السابع دراسة سابقة قامت بها كلية الضباط المتخصصين لإمكان إدخال العنصر النسائي في الشرطة، أما الفصول الثامن

والتاسع والعاشر فقد ركزت على العمل الميداني الذي كان مقتصراً على المدن والمحافظات المصرية .

وخلصت الرسالة إلى أن التجربة المصرية لم تكن ناجحة بالرغم من أن المرأة دخلت في مجال الشرطة رسمياً عام ١٩٨٣م كضابطة ، بينما كانت هناك إرهاصات شرطية بدأت عام ١٩٢٠م بتعيين ضابطي شرطة بريطانيين لتدريب النساء على العمل في مجال الشرطة وتم تدريب خمس فتيات لأغراض الحراسة و التفتيش .

الدراسة الثانية: (أعدها المكتب العربي للشرطة الجنائية التابع للأمانة العامة لمجلس وزراء الداخلية العرب) بعنوان « الشرطة النسائية في الدول العربية».

وتم عرضها على المؤتمر السادس عشر لقادة الشرطة والأمن العرب الذي عقد في تونس خلال الفترة من ١٤ـ١٦/ ٩/ ١٩٩٢م ، ويبدو من سياق هذه الدراسة أن الدول التي لديها تجربة سابقة في مجال الشرطة النسائية أجمعت على وجود حماس كبير للالتحاق بها وفي عدم وجود صعوبات تذكر في عملية تجنيد المرأة في السلك الشرطي ، إلاّ أن قطر ، وسلطنة عمان ، وليبيا أوضحوا أنهم لم يلحظوا وجود مثل هذا الحماس في إقبال المرأة عليها . أما بالنسبة لشروط القبول ، فقد أظهرت الدراسة أن كلاً من الأردن ، تونس ، السودان ، عمان ، لبنان ، وليبيا تطبق الشروط نفسها التي تطبقها على الرجل ، كذلك تشترط الدول العربية شهادة الإجازة الجامعية كحد أدنى للقبول لفئة الضابطات باستثناء ليبيا التي تقبل حاملات الشهادة الثانوية ، وكذلك سلطنة عمان التي يتم فيها تجنيد النساء كضابطات منذ بداية دخولهن للسلك الشرطي ، كما تشترط كل من البحرين ، الأردن ، السودان ، سوريا ،

لبنان أن تكون المتقدمة للالتحاق بسلك الشرطة النسائية عزبة، بينما تغفل كل من الإمارات، تونس، سلطنة عمان، ليبيا هذا الشرط.

وأوضحت الدراسة أن الإيمان برسالة الشرطة وجاذبية السلطة والوظيفة هما أبرز دافعين لالتحاق المرأة بسلك الشرطة، كما اتفقت معظم الدول على أن إقبال الفتيات على الانخراط في سلك الشرطة النسائية بالقياس إلى توقعات المسئولين هو في الحدود المتوقعة بالنسبة لرتب ضباط الصف والأفراد أما بالنسبة للضباط فإن الإقبال مخيب للآمال.

وبخصوص تدريب الشرطة النسائية، فإن معظم البلدان العربية التي لديها شرطة نسائية تعتمد المنهج المخصص لعناصر الشرطة من الرجال. بيد أن الإمارات ومصر و البحرين قامت بإعداد مناهج خاصه للشرطة النسائية تتناسب وطبيعة تكوين المرأة.

وفيما يتعلق بخدمة الشرطة فإنها لاتختلف عن خدمة الشرطية من حيث طبيعة المهام التي تسند إليها، من حيث الواجبات العامة في كل من الأردن وسوريا وتونس التي تستثني من ذلك بعض المجالات مثل الوقاية الاجتماعية وشرطة المرور. أما في الإمارات والبحرين والسودان وعمان ولبنان وليبيا، فإن خدمتها تختلف عن خدمة الشرطي.

وتطبق على عناصر الشرطة النسائية قواعد الانضباط نفسها التي تسري على رجال الشرطة، وفي سلطنة عمان تطبق هذه القواعد مع بعض الاستثناءات التي تتناسب وطبيعة عمل المرأة. أما في سوريا وقطر، فتسري عليها قواعد خاصة وضعت بصورة روعيت فيها طبيعة المرأة الأنثوية، وفي كل البلدان العربية التي لديها شرطة نسائية، يسمح النظام للشرطية بالزواج وهي في سن الخدمة باستثناء لبنان.

وبينت الدراسة أن نسبة الشرطيات اللواتي تركن العمل بعد مرور سنة واحدة على التحاقهن بالسلك الشرطي، في الأردن هي ١٪ وفي البحرين ٨٦ر١٪ أما في الإمارات فكانت ٣٢٪، بينما لم تترك أية شرطية الوظيفة في كل من السودان وعُمان، وبعد مرور سنتين ترك العمل من الشرطيات اللواتي التحقن بالسلك الشرطي : في الأردن نسبة ٢٪، وفي البحرين ١١ر٥٪ وفي الإمارات ٢١٪ وخلال المدة من سنتين إلى خمس سنوات ترك العمل ٣٪ في الأردن، و١٠٪ في البحرين و١٪ في سوريا و٤٣٪ في الإمارات و١٧٪ في عُمان .

وأوضحت الدراسة أن الشرطيات لايعانين مشكلات في الترقية وإنما تكمن المشكلات الحقيقية في التعامل مع الأب والزوج والأولاد والإخوان ولم يكن لهن أي مشكلات مع الجمهور الذي يبدي دوماً تعاطفا مع الشرطيات .

الدراسة الثالثة :(الأحمدي، ٢٠٠٤م) بعنوان:« تدريب العنصر النسائي ومعوقاته بوزارة الداخلية في ظل خصوصية المرأة في المملكة العربية السعودية».

وتعنى هذه الدراسة بتدريب النساء ومعوقاته في وزارة الداخلية السعودية، وتدور الدراسة حول واقع ومعوقات تدريب العنصر النسائي بوزارة الداخلية وكذا الاحتياجات التدريبية للعنصر النسائي، إضافة إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية في آراء كل من العاملات والقيادات في القطاعات المعنية بالعمل النسائي في وزارة الداخلية بمنطقتي مكة المكرمة والمدينة المنورة .

واستخدم الباحث في الدراسة منهج المسح الاجتماعي الذي يعد أحد أنماط الدراسات المسحية التي تنتمي إلى الدراسات الوصفية لكون هذا المنهج

يقوم بوصف الظاهرة في وضعها الراهن وتحليلها ويعرف هذا المنهج بالمنهج الوصفي التحليلي .

وتوصل الباحث من خلال دراسته إلى مجموعة من النتائج والتوصيات ولعل من أهمها :

١ ـ هناك واقع متدن لتدريب العنصر النسائي في وزارة الداخلية ، حيث إن حوالي ربعهن فقط قد حصل على دورات تدريبية تخصصية في أثناء الخدمة بنسبة قدرها (٩٠ , ٢١٪) .

٢ ـ هناك احتياجات تدريبية قوية للعنصر النسائي بوزارة الداخلية ، وفي مقدمتها بالترتيب « الاحتياجات التدريبية الإدارية ، ثم الاحتياجات التدريبية الأمنية» .

٣ ـ وجود معوقات عالية لتدريب العنصر النسائي بوزارة الداخلية ، وعلى رأسها بالترتيب « المعوقات الاجتماعية ، ثم معوقات العملية التدريبية ، ثم المعوقات الإدارية» .

٤ ـ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠٥ , ٠) فأقل بين بعض المتغيرات الأولية (الشخصية والوظيفة) لأفراد عينة العاملات وهي : «مكان العمل ، وطبيعة العمل ، والالتحاق ببرنامج تدريبي في أثناء الخدمة وقطاع العمل ، والرتبة العسكرية ، والمرتبة الوظيفية ، ونوعية العمل ومدة الخدمة ، والعمر » ولأفراد عينة القيادات هي : مكان العمل ، وقطاع العمل وآراؤهم نحو بعض متغيرات الدراسة الأساسية (المحاور والأبعاد) عن تدريب العنصر النسائي ومعوقاته بوزارة الداخلية في ظل خصوصية المرأة بالمجتمع السعودي .

وهذه الدراسة محدودة العنوان والمكان ، حيث ركزت على تدريب

العنصر النسائي في وزارة الداخلية السعودية دون الإشارة إلى عمل المرأة في الوزارة وتاريخه وعدد العاملات ومراتبهن، وهل يعملن على مراتب عسكرية أو مدنية إضافة إلى أن الباحث قصر دراسته على منطقتي مكة المكرمة والمدينة المنورة .

الدراسة الرابعة:(درويش، ٢٠٠٤م) بعنوان:«المرأة السورية ودورها التشاركي في عملية التنمية».

استهل الباحث الدراسة بمقدمة تتحدث عن موضوع تمكين المرأة وإدماجها في عملية التنمية، حيث يعد من الموضوعات الراهنة التي تشغل حيزاً من الندوات والمؤتمرات، ويمكن تمكين المرأة في المساواة بينها وبين الرجل لا من حيث الحقوق فقط بل ومن حيث الواجبات، أي ليس في حصولها على الخدمات الاجتماعية الأساسية والمساواة في الأجر وفي فرص العمل وصنع القرار، بل وفي تمكينها من تأكيد دورها في المجتمع على أنه واجب اجتماعي واقتصادي وإنساني، ومن هنا يأتي دور التشريعات والمنظمات والحكومات في إدماج المرأة داخل خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

وتتركز أهمية الدراسة في أنها تسعى إلى إثراء الجانب المعرفي في أحد جوانب تمكين المرأة السورية من المشاركة الفعلية في عملية التنمية ويتركز هدف الدراسة على معرفة الواقع التشاركي للمرأة السورية في مجالات التنمية وإظهار الفجوة بينها وبين الرجل، وما الإستراتيجية الوطنية لذلك؟ .
وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات لعل من أبرزها :

١ ـ تبعية المرأة الاقتصادية التي تعد عاملاً مهماً وكبيراً تحول دون ممارستها حريتها في التعليم وتحررها اقتصادياً لا يتم إلا بتعلمها

أدنى العلوم الأساسية التي تجعلها قادرة على التدرب ودخول ميدان العمل ، وتعد التبعية الاقتصادية سبباً لتخلف المرأة وبالمقابل التعليم هو الحل الوحيد لخلاصها من هذه التبعية .

٢ ـ أمية الأب أو الزوج تلعب دوراً كبيراً في عدم إقبال المرأة على التعليم وعلى صفوف محو الأمية .

٣ ـ قد يكون للفقر دور بالغ الأهمية في انصراف الفتيات للعمل وابتعادهن عن متابعة عملهن أو عدم قدرة الأهل على تعليم الفتيات بسبب مصروف التعليم .

٤ ـ عدم قدرة المرأة على التوفيق بين واجباتها المنزلية والتزاماتها الوظيفية الذي يفرض عليها اختيار ماهو أبدى وهو الأسرة طبعاً .

٥ ـ عزوف الرجل في مجتمعنا عن تقبل المشاركة وتحمل الأعباء الناتجة عن عمل المرأة .

٦ ـ عدم توافر التسهيلات التي تخفف من العبء الأسري عن المرأة (عدم توفر رياض الأطفال الملحقة بدور العمل في كافة المديريات) .

٧ ـ عدم المساواة في توافر فرص العمل والترقية الإدارية .

٨ ـ استبعاد المرأة من اتخاذ القرارات ووضع السياسات وجعل عملها مهمشاً وهذا عامل من عوامل نفور المرأة من العمل أحياناً .

٩ ـ أحياناً في القطاع الخاص قد تكون حالة من عدم المساواة في الأجر للخبرات المتعادلة بين الرجل والأنثى .

١٠ ـ مجتمعنا العربي يعد مجتمعاً ذكورياً يصعب عليه قبول أخذ المرأة قرارها بنفسها دون تدخل الرجل في حياتها ، لأنه وفي أغلب الأحيان يفرض عليها البقاء في المنزل لرعاية الأطفال .

١١ ـ هناك معوقات مرتبطة بالنوع تتجلى في استهانة الرجل بقدرتها على العمل الصناعي والقدرة على التفاوض واتخاذ القرار فالاعتياد الدائم على أن تكون هي المنفذة والرجل هو المخطط .

١٢ ـ عدم تمتع المرأة بالحركية وذلك بسبب العناصر الثقافية والموجبات الاجتماعية التي تعوق المرأة الصناعية عن أداء أعمالها في الإنتاج والبيع والشراء .

١٣ ـ عملية الاختيار للمرأة في موقع اتخاذ القرار أو نشر الديمقراطية وإشراك جميع القوى والمؤسسات في المجتمع المدني (نقابات ، اتحادات ، جمعيات) في هذه العملية ، يعد شرطاً لازماً لوصول المرأة إلى هذه المواقع ليتحول وجودها فيها من حالة استثنائية تقوم فيها بالدفاع عن نفسها وقدراتها ، وإمكاناتها وانتقاء خصوصيتها إلى حالة طبيعية تؤدي فيها دورها وتستخدم سلطتها وتحقق واجباتها .

١٤ ـ هدر مبدأ سيادة القانون والعدالة والمساواة فيما يخص مشاركة المرأة في القيادات العليا باعتبارها النصف في المجتمع له شواهد عديدة ، وتدل عليه الأرقام الإحصائية وتأكيد أن التمييز يتبين من مراجعة أماكن تميز أعمال النساء وأعداد العاطلات عن العمل منهن ، عدا تجاوز حسابات أعمالهن المنزلية التي تهيئ للنشاط الاقتصادي وتواجده فعلياً وعملياً .

١٥ ـ دافعية المرأة للعمل توجد كامنة في ذاتها بناء على معطيات تكوينها كمورد بشري وإنساني ، إلا أن التقاليد والأعراف والعادات التي سادت ، وظروف التخلف ، والمشاكل الاقتصادية ، والمتغيرات والمستجدات العالمية أبقت وتبقي هذه الدافعية لدى أعداد كبيرة

من النساء خامدة، ساكنة، ولا توفر آليات تحفيزها لتتجسد في ممارسات يومية .

الدراسة الخامسة : (منى، ٢٠٠٤م) بعنوان: «العنف الأنثوي قراءة سوسيولوجية في عنف المرأة المصرية تستهل الباحثة الدراسة بمقدمة تبين عنف المرأة في المجتمع المصري».

حيث شهد المجتمع المصري ارتفاعاً ملحوظاً في معدلات الجرائم بصفة عامة، كما لاحظت تذبذب جرائم النساء بين الانخفاض والارتفاع، حيث وصلت جرائم عنف المرأة عام ١٩٧٨م إلى (٧٩) و (٤٥) عام ١٩٨٣م و (٨٩) عام ١٩٨٨م، بينما بلغت (٧٣) عام ٢٠٠٣م، وتؤكد الدراسة أن العنف لم يعد حكراً على الذكور، بل أصبحت المرأة تشارك في الجريمة بشكل مباشر وغير مباشر .

ويتحدد الهدف الأساسي للدراسة في التعرف على ملامح الثبات والاستقرار والتغير والاستمرار لظاهرة عنف المرأة في المجتمع المصري إلى جانب الكشف عن أهم العوامل المسببة لتلك الظاهرة، بالإضافة إلى البحث عن تلك الخصائص الثابتة، والعناصر المتغيرة، والمكونات المستمرة المسئولة عن وجود العنف النسوي بالكيفية التي هي عليه الآن . كما تعرضت الباحثة لأهم استنتاجات واستخلاصات الدراسة في النقاط التالية :

١ ـ يعد العامل الاقتصادي ليس بالعامل الوحيد الذي يفسر عنف المرأة وربما يعزى ذلك إلى عدة اعتبارات لعل من أهمها :

أ ـ أن الكثير من النساء اللاتي يعانين العوز الاقتصادي والفقر لايمارسن على الإطلاق سلوكاً عنيفاً، ومعنى ذلك أن الفقر ليس السبب الرئيسي للعنف .

ب ـ أن الكثير من النساء اللاتي ينتمين إلى مستويات اقتصادية عليا والقادرات اقتصادياً يمارسن ـ في كثير من الأحيان ـ سلوكاً عنيفاً .

جـ ـ أن الكثير من النساء اللاتي تتوفر لديهن فرص عمل مناسبة ولديهن مداخيل عالية ، ويتمتعن بقدر عال من التعليم والثقافة ، يقترفن في مواقف عديدة و مختلفة سلوكاً عنيفاً .

٢ ـ يؤكد البعد السوسيولوجي (الاجتماعي) أن مردود العنف الأنثوي يرجع إلى عدة أسباب من أهمها سوء التنشئة الاجتماعية ، وتفكك الأسرة و ضعف الرقابة الأسرية والزوجية وانحطاط القيم والمعايير .

٣ ـ أن عنف المرأة هو نتاج لسلسلة متعاقبة من العوامل والمؤثرات المختلفة يمكن إجمالها في العوامل التالية :

أ ـ عوامل خاصة بعملية العنف ونظام الكون أو بالطبيعة الجغرافية Cosmographical or Geographical Nature

ب ـ عوامل متعلقة بخصوصية المجتمع .

جـ ـ عوامل متعلقة بالحالة الاقتصادية Economic Case

د ـ عوامل خاصة بالطبيعة الاجتماعية Social Nature .

هـ ـ عوامل خاصة بالطبيعة الفردية السيكولوجية Paycho Indivisual

الدراسة السادسة :(مصطفى، سهير ، ٢٠٠٤م) بعنوان:«دور المرأة في التنمية عبر العصور، وأهم المعوقات التي تواجهها وجهود الدولة في تحديها».

استهلت الباحثة الدراسة بمقدمة توضح أهمية التنمية واعتمادها على الرجل والمرأة ولكن بدراسة مدى مساهمة كل منهما في التنمية عبر التاريخ ،

حيث اتخذ الرجل مكان الصدارة، ولكن المرأة رغم أن لها طاقة بشرية كبيرة ويمكن أن يكون لها دور فعال في كافة المجالات المتعلقة بالتنمية فقد احتلت المركز الثاني أو يمكن أن يقال إنها تخلفت في هذا المجال رغم أن المرأة تشكل نصف المجتمع وأن دورها في الحياة يجب أن يكون محورياً.

وتتلخص مشكلة الدراسة في التوجه السلبي الذي يقلل من أهمية مساهمة المرأة في جميع نواحي الحياة، ولايزال دور المرأة المصرية خاصة والعربية عامة لم يدرس بما يكفي ولم يقيم التقييم الذاتي، كما يتلخص هدف الدراسة في إلقاء الضوء على دور المرأة في التنمية عبر العصور من خلال دراسة الاتجاه العام لعدد السكان في مصر ونسبة الحضر إلى جملة السكان ونسبة عدد الذكور للإناث والعمالة القومية والأهمية النسبية للإناث فيها وأهم الأنشطة الاقتصادية التي تشارك فيها المرأة وأهم المعوقات التي تواجه المرأة.

واتبعت الباحثة الطريقة الاستقرائية في التحليل الاقتصادي من الناحيتين الوصفية والكمية، كما اعتمدت على بعض التحليلات الإحصائية في إيجاد معدلات تغير المؤشرات الاقتصادية المختلفة.

ومن خلال نتائج الدراسة وتوصياتها تبين أن نسبة الإناث في العمالة القومية مازالت متواضعة وبينت الدراسة أن نسبة عدد الإناث إلى جملة الذكور والإناث في الأنشطة الاقتصادية تختلف من نشاط لآخر.

كما تؤكد الدراسة أن أهم المعوقات التي تواجه المرأة للقيام بدور فعال في التنمية يمكن تلخيصها في عدم مساواتها بالرجل من حيث اقتسام السلطة وفي اتخاذ القرارات الإنتاجية وعدم مساواتها بالرجل في فرص الحصول على التعليم وعدم كفاية المؤسسات والأجهزة التي تشجع على تشغيل المرأة.

وأوصت الدراسة بضرورة الربط بين خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتعليم و التدريب وذلك لرفع مستوى معيشة الفرد، كما أوصت بأن تتخذ الحكومة الإجراءات اللازمة للحد من الفجوة بين النساء والرجال بالنسبة لمساهمة المرأة في العمالة القومية، حيث إنها ما زالت متواضعة خصوصاً في محافظات الوجه القبلي بمصر، وحيث اتضح بالدراسة أن نسبة عدد الإناث العاملات في جميع المهن بلغت نحو ٢٧ر١٥٪ من جملة عدد العاملين والعاملات على مستوى الجمهورية، لذا أوصت الدراسة بتحقيق المساواة بين الرجال والنساء.

الدراسة السابعة: (محرم، ١٩٦٨م) بعنوان: «استخدام العنصر النسائي في مجال الوقاية من الانحراف والجريمة».

وأجريت الدراسة بهدف استطلاع رأي إدارة شرطة السياحة والمتاحف وإدارة حماية الآداب والأحداث وقسم التخطيط والمتابعة نحو استخدام العنصر النسائي في مجال الوقاية من الانحراف والجريمة ومكافحتها وكانت النتيجة وفق معطيات الإدارات المختلفة على النحو التالي:

إدارة حماية الآداب والأحداث:

١ - إلحاق جنديات للعمل بأقسام حماية الآداب والأحداث بمديريات الأمن على أن تلحق اثنتين منهن بكل قسم.

٢ - الاستفادة منهن في التعاون مع باحثات الشرطة العاملات بقسم حماية الآداب في أثناء التحري عن النسوة الساقطات.

٣ - فحص الشكاوى التي تتصل بالفنانات والعمل بالخارج.

٤ - يمكن الاستعانة بهن ضد نقل الأحداث الصغار والضالين إلى الملاجئ والمستشفيات.

٥ ـ العناية بوحدات الأحداث في فترة الحجز .

٦ ـ أعمال المراسلات الداخلية فيما يتعلق بالأحداث .

توافق إدارة شرطة السياحة والمتاحف على إلحاق النساء للعمل بها حيث إن المرأة أقدر من الرجل كمضيفة وكمجاملة في استقبال السائحين والسائحات وتوديعهم أيضاً، نجد أن طبيعة المرأة تتناسب و المشاكل التي تجدها السائحات وذلك مثل الإصابات والإرهاق وتوتر الأعصاب وذلك خاصة في الأماكن الأثرية .

ومن هذه المهام إبعاد المنحرفات عن الاحتكاك بالسائحين ويمكن أن يكون للمرأة في هذا المجال خدمات أخرى مثل الأعمال الإدارية كالسكرتارية والأرشيف والآله الكاتبة .

بالنسبة لإدارة مكافحة المخدرات وافقت على إلحاق اثنتين من النساء على سبيل التجربة للقيام بتفتيش المتهمات وحراستهن .

أما إدارة مكافحة جرائم النقد فقد رأت عدم حاجتها لتعيين جنديات شرطة بها .

٢ . ٢ . ٢ الدراسات الأجنبية

الدراسة الأولى: (براون، ١٩٩٩م) بعنوان : «مظاهر التمييز في التعامل مع ضابطات الشرطة في كل من إنجلترا وويلز».

هذه الدراسة تكشف عن حقيقة النسبة المتدنية للعنصر النسائي في الرتب العليا البريطانية والأدوار الاختصاصية ضمن القوى الأمنية وتهدف الدراسة إلى كشف الأوضاع المختلفة لطريقة الانتشار والترقية، وكذلك حالات التحرشات الجنسية وذلك بواسطة نماذج استبيانية تم توزيعها على

العاملين ضمن القوى الأمنية في بريطانيا . وخلصت الدراسة إلى وجود تمييز في المعاملة بين الجنسين بشكل واسع ، وكذلك وجود حالات التعرض للتحرشات الجنسية كذلك تشمل هذه الدراسة مناقشة رفض الضباط لدور الضابطات واستندت الدراسة إلى المعلومات المستقاة من المركز الوطني للمعلومات في بريطانيا .

لقد كان دخول العنصر النسائي في المجال الأمني عام ١٩١٦م في إنجلترا أي قبل أكثر من ٩٢ عاما ، على الرغم من ذلك فإن عملية المساواة بين الجنسين تسير بشكل بطيء جداً ، كما أن دور الضابطات مازال مهمشاً من حيث أعدادهن وأدوارهن . ولقد تأكد للباحثة ندرة أو غياب العنصر النسائي في الوظائف الاستشارية والاختصاصية ضمن السلك الأمني وأن عملية توزيعهن بين الأقسام المختلفة غير متساوية . وعلى الرغم من أن التشريعات الجديدة في كل من الولايات المتحدة وبريطانيا في المجالات الأمنية تلزم المساواة بين الجنسين إلا أن الرجل ما يزال يسيطر على الأجهزة الأمنية في الدولتين . وتكشف الدراسة كذلك أنه على الرغم من تفعيل بعض التشريعات الجديدة في هذا الحقل وبذل الكثير من الجهد ، إلا أن العنصر النسائي مازال يلقى تمييزاً في المعاملة خلال الخدمة ، وأن التمييز وحالات التحرشات الجنسية تحدث بشكل متكرر على الرغم من وجود بعض الإصلاحات في عدد من الحالات .

وتؤكد الدراسة أن قانون الحقوق المدنية الصادر في ١٩٦٤م قد قام بتعديل الفرص الوظيفية للمرأة وذلك على الرغم من التحسينات التي طرأت أثر هذا التعديل إلا أنه مازال هناك الكثير مما ينبغي عمله . وإن الموضوعات التي تمت مناقشتها في هذه الدراسة تشتمل على العوائق التي

تحول دون تعيين المرأة وترقيتها في نظام العدل الجنائي والتمييز الموجه ضدها من أجل الانتماء الجنسي وحالات التحرش الجنسي والتدريب، وقد تزايد عدد النساء العاملات في هذا المجال منذ عام ١٩٧٥م وذلك في مجالات خاصة مثل:

١ ـ النساء العاملات في مجال إنفاذ القانون .
٢ ـ النساء العاملات في أجهزة المحاكم .
٣ ـ النساء العاملات في الإصلاحيات .
٤ ـ النساء العاملات في السجون .
٥ ـ النساء العاملات في مجال مكافحة التحرش الجنسي .
٦ ـ النساء العاملات في مجال التدريب .

ولقد طرأ تقدم ملموس في مجال توظيف النساء في مجال العدالة الجنائية منذ عام ١٩٧٥م وأن هذا التقدم يعود إلى عوامل مثل التشريعات الجديدة والقرارات الصادرة من المحاكم والقيادات التنفيذية، وعلى الرغم من ذلك فثمة عقبات كثيرة مازالت تحول دون التطبيق الكامل واستغلال إمكانات المرأة في هذا المجال .

الدراسة الثانية: (بروان، ١٩٩٤م) بعنوان: «التمييز الموجه ضد العنصر النسائي ضمن القوى الأمنية. دراسة مقارنة لخدمات ضباط قوى الأمن في كل من بريطانيا وويلز وإسكوتلاند وإيرلندة الشمالية وجمهورية إيرلندة، مقدمة لجامعة جلدفورد، المملكة المتحدة».

هذا البحث يتناول مقارنة تحليلية لضابطات الشرطة الأمنية في أربع دوائر قضائية في الجزر البريطانية (إنجلترا، ويلز ، وإسكوتلاندا، وإيرلندة

الشمالية، وجمهورية إيرلندا)، يركز البحث على المشاكل التي تواجه إجراء هذه الدراسة ويطرح الحلول للتغلب عليها . وقد استند البحث إلى تحليل المستندات المتوافرة بالأرشيف حسب التسلسل التاريخي والتي تتعلق بأوضاع المرأة في هذا المجال في الجزر البريطانية، كذلك يقترح البحث الأبعاد الممكنة لوصف الثابت والمتغير في الممارسات العملية للقوى الأمنية، وتوضح البيانات العملية الحديثة المتعلقة بالشرطة تكرار التمييز الموجة ضد العنصر النسوي من المنتميات لقوى الأمن، وتؤكد الدراسة تعرضهن للتحرشات الجنسية. كذلك توضح الدراسة أن هذه الظواهر قد سجلت أدناها في جمهورية إيرلندة وأعلاها في الشرطة البريطانية وويلز، وفي الفقرات اللاحقة يتناول البحث بالشرح والتوضيح أسباب تلك الاختلافات كما تضمن تحليلاً لخدمات العناصر النسائية المنطوية تحت راية القوى الأمنية، وتجدر الإشارة إلى الصعوبات التي واجهت الباحث في هذا الحقل والناتجة عن قصور الآليات المتعلقة بإجراء الدراسات التحليلية للمفاهيم السائدة في الوسط الاجتماعي، وكذلك عدم وجود مصادر معلوماتية في هذا المجال، وتتضمن الدراسة أيضا بعض الصعوبات التي تحول دون الوصول إلى الأشخاص موضع الدراسة للحوار معهم وخاصة الضباط إذا كان موضوع الدراسة يتسم بالحساسية والخوف من تعميم الدراسة وسط المجتمع أو إذا كان الشخص الذي يتم التفاوض معه ومناقشته ينتمي إلى الأقلية ضمن العاملين في الأجهزة الأمنية مثل شريحة النساء العاملات في المجال الأمني.

وإنه من نافلة القول إن بعض المستجدات قد طرأت مؤخراً في تحديد آليات قياس المفاهيم الاجتماعية التي ساعدت على إجراء دراسات من واقع الخبرات المتوافرة لدى ضابطات الشرطة المنتميات للثقافات المختلفة على الرغم من أن هذه الخبرات لم تصقل بعد، بل مازالت في بداياتها مقارنة

بالخبرات الحالية المتوافرة لدى الأجهزة العدلية الأخرى، وثمة بعد آخر أضيف إلى الدراسات التحليلية المقارنة من قبل السيدين . شولتزو براون ١٩٩٥م، وهيدنسون عام ٢٠٠٠م، حيث يلفتا الانتباه إلى ضرورة متابعة التطور التاريخي لأدوار ضابطات الشرطة النسائية لاكتشاف الثابت منها والمتغير على اعتبار ذلك ضمن عملية التحليل المقارن .

ولقد طرأ تقدم أيضا في الدراسات التحليلية للقيم الاجتماعية مثل نموذج الاسترجال والمواقف تجاه العنف لتناول خبرات ضابطات الشرطة الأمنية في إطارها لكي توضع خبرات ضابطات الشرطة، وكلاهما في سياق المستجدات وطبيعة المعاملة من قبل أقرانهن من الذكور . وقد بدأ الباحثون كذلك في تحديد مصادر البيانات بإجراء بحوث مكثفة للحصول على أصول المستندات الأرشيفية . ولاشك في أن مثل هذا الإجراء يتطلب السفر ضمن مجموعات خاصة إلى المناطق المحتملة لوجود تلك المصادر، كذلك يتم اللجوء إلى ذاكرة الرعيل الأول من ضابطات الشرطة الأمنية اللاتي تقاعدن عن الخدمة وكذلك تحديد أصول المستندات من خلال التقارير السنوية لمفتشي الأجهزة الأمنية .

وأن إجراء بحوث عملية من واقع تجارب العنصر النسائي يتطلب بعض البراعة من قبل الباحثين لإيجاد الحلول لكيفية الوصول إلى العينات الدراسية من الشرائح النسائية . ولقد نجح السيد هيدنسون ١٩٩٢م، في إجراء مقابلات مع عدد كبير من الشرطيات بعضهن من اللاتي تقاعدن عن الخدمة وذلك بتطبيق مايسمى بإستراتيجية كرة الثلج التي بواسطتها يقوم فرد متجاوب بإعطاء تفاصيل عن مدى رغبة زميله في المشاركة في الدراسة المعنية كذلك تم اتباع هذه الإستراتيجية في بعض الدراسات التي أجريت في

الولايات المتحدة، كما أجريت بعض المقابلات مع المشاركات في المؤتمرات الدولية وغيرها من التجمعات الدولية، وكان الهدف دراسة التحرشات الجنسية الموجهة ضد النساء العاملات في الأجهزة العدلية بشكل عام.

الدراسة الثالثة :(ستدلر، ١٩٩٧م) بعنوان: «العنف والاسترجال المرتبط بالجنس ضمن أفراد القوى الأمنية» .

وتتناول هذه الدراسة مظاهر العنف المرتبط بالجنس ضمن أفراد القوى الأمنية واختلاف معدلاتها بنسب متفاوتة، وتشير الدراسة إلى أن البيئة والتقاليد الاجتماعية والمكونات الفيسيولوجية تؤدي دوراً لا يمكن التغاضي عنه إلى جانب المجتمعات التي يسود فيها النظام الأبوي .

واستندت الدراسة إلى طريقة إعداد نماذج استبانات مختلفة بين شرائح المتسبين إلى القوى الأمنية، وكذلك مراجعة أقسام البحوث التابعة للأجهزة الأمنية والمقابلات الشخصية من الجنسين . وكذلك طلب في سياق الدراسة معلومات عن السكان من كبار الضباط وتفاصيل تتعلق بالشرائح المهنية، وكذلك أجريت بعض المقابلات مع بعض الأفراد وتم توجيه أسئلة عما إذا كانوا قد تعرضوا إلى تحرشات جنسية أو إلى أي من مظاهر التمييز الأربعة وهي مجال الترقيات والتدريب والعمل الإضافي أو فرص الانتشار .

وقد تم توظيف ثلاث طرق في استكمال هذه الدراسة على النحو التالي :

١ـ أقسام البحوث التابعة للقوى الأمنية .

٢ـ استخدام الاستبانات الدراسية .

٣ـ المقابلات الشخصية مع كبار الضباط والهيئات الأمنية المختلفة .

الإجـراءات : الطلب إلى الضباط بتجهيز معلومات تفصيلية عن السكان والتفاصيل الخاصة بالمهن الأمنية ، وكذلك تم سؤالهم عمّا إذا كانوا قد تعرضوا إلى التحرشات الجنسية ، ثم توزيع نماذج الاستبانات على أساس اختياري واستفسار عن الطرق والأساليب المستخدمة من قبل العناصر النسائية المنتمية للقوى الأمنية في العمل في تلك البيانات ، وكذلك تشير الدراسة إلى أن الإجراءات المتبعة لم تكن مثالية ، لذا يجب اتخاذ الحيطة والحذر في تحليل النتائج التي توصلت إليها الدراسة .

النتائـــج: يتضح تساوي عدد العاملات في سلك الشرطة واللاتي يرغبن في الزواج وعدد اللاتي يفضلن البقاء دون زواج . وكذلك من الملاحظ تقدم أفراد الأمن في إنجلترا وويلز في السن ، والقليل من النساء الإسكوتلنديات وبعض منسوبي شرطة جاردا سيوشانا لديهن أطفال ، وكذلك يتضح أن ضابطات الشرطة يفضلن العمل في أقسام التحريات والتحقيق والأدوار المساندة .

الدراسة الرابعة: (فيجا، ١٩٩٨م) بعنوان: «العاملات في الشرطة النسائية كما يراها نظراؤها الرجال».

استطاعت هذه الدراسة تسليط الضوء على الضباط العاملين مع النساء وخلصت الدراسة إلى أن أفراد قوى الأمن أقوى بين الرجال عما هو عليه بين النساء ولا ينظر الرجال إلى النساء كأعضاء فريق مساوين لهم ، حيث يسيطر عليهم مفهوم القوة الجسدية ، ومازال هناك مفهوم سائد يفيد أن الضباط الأمنيين من العنصر النسائي أكثر ملاءمة للمواقف العاطفية ضمن أعمال القوى الأمنية ، حيث يترتب على هذا الفهم تكليف النساء بأعمال

هامشية من الأعمال الاجتماعية المنوطة بقوى الأمن على اعتبار أنه من غير المألوف عمل النساء في مجال القوى الأمنية لاعتبارات الجنس، ويؤكد الرجال أن النساء يفشلن في تأكيد جدارتهن في توقعاتهم كجنس لطيف في اختيار العمل المناسب ويعرضن أنوثتهن للأخطار. إلى جانب ذلك فإن الأخطار تكون بدرجة أكبر إذا كانت المرأة متزوجة أو لديها أطفال، ويتضح هذا من واقعة وفاة الصحفية فيرونيكا في ١٩٨٨م، حيث صدر من إسكوتلاند يارد التصريح التالي: «بعد عام من وفاتها يدور سؤال في أذهان الناس ما إذا كانت الكاتبة مهتمة بوهج الصحافة وجلالها إلى هذه الدرجة من الاهتمام، إن المضامين الخفية وراء هذه الحادثة هي أنها هاجرت وأسرتها بحثاً عن وظيفة أخرى، إن هذا لا يعد اتهاما يمكن مقارنته إذا كان المتوفى رجلاً وفي ظروف مشابهة».

وكذلك فإن ضباط الشرطة من العنصر النسائي يتعرضن لمثل هذه الحالات التي تعرضت لها الصحفية، حيث يشير الباحث إلى العديد من الحالات التي تعرضت فيها العناصر النسائية من قوى الأمن إلى ظروف وحالات تراجيدية موضحاً أمثلة من الشرطة النسائية الأسترالية والنيوزيلندية ويورد تقريراً من ضابطة شرطة أسترالية بعد أن تزوجت وأنجبت أطفالاً تقول:

«لقد مررت بتجربة مثيرة خلال عملي الشرطي بعد أن أصبحت أما، بعد عودتي إلى العمل الجزئي في الشرطة بعد إنجابي لطفلي الأول كان على حضور حادثة مروعة، حيث اعتدى شاب على والدته وقتلها واعتدى على المنزل وعلى والده الذي أصيب بجروح خطيرة، دخلت المنزل ومعي رجل من ضباط الأمن يقل عن رتبتي لاعتقال ذلك الشخص وبدأ يقاوم بشراسة

في تلك الأثناء وصل رجل أمن قوي البنية وطلب مني الابتعاد واعتقله وقاده إلى سيارة الشرطة ، رجع كل الضباط مع المعتدي إلى محطة الشرطة ، سألني أحد كبار ضباط الأمن قائلا « اعتقد أنك لن تزاولي مثل هذه الأعمال بعد الآن » فوجئت بادئ الأمر من كلامه لكن سرعان ما استدركت أنه يشير إلى كوني أصبحت أُماً بعد إنجابي للطفل الأول وعلى الرغم من أن جميع الضباط غادروا المكان وتركوني مع الضحايا لاستكمال كافة الإجراءات التي تجيدها من هن من الأمهات مثلي» .

وإن الاتهامات الموجهة ضد الأمهات من أفراد قوى الأمن تسود أيضاً في أوساط الشرطة البريطانية ، حيث ورد في دراسة قام بها كل من السيد هولداوي والسيد باركر في عام ١٩٩٨م ، أن ثلث العاملين في القوى الأمنية من الرجال يرون أن المرأة التي تبقى في البيت ترعى أولادها أفضل من الأم العاملة ، بينما نسبة ٦٪ من الشرطيات اللائي أنجبن يرين أن على اللائي يطلبن إجازات الولادة عليهن ألا يتوقعن العودة مرة أخرى إلى العمل مقارنة بنسبة ٨٪ من النساء و ١٩٪ من الرجال يوافقون على أنه من الصعب على الأمهات مزاولة أعمال خطيرة مقابل نسبة ٤٪ من النساء ضد هذا الرأي .

وكما يتضح من النقاش حول الثقافة المهنية لقوى الأمن ، فإن الصلابة والعلاقات الحميمة بينهم تعد أمراً مهماً في مساندة الضباط ، وإن استثناء النساء من تلك الخواص لابد أن يؤدي إلى تعرض النساء الشرطيات إلى ضغوط الروتين وكذلك إلى الضغوط الناشئة من العمليات الخطيرة ، ويتضح ذلك من تقرير مقدم من ضابطة أمن حيال تعرضها لمحاولة اغتصاب خلال عملها في ساعات متأخرة من الليل ، وأنها لم تتمكن من اعتقال الشخص رغم تلقيها التدريبات اللازمة ، وكيف أنها تعرضت للتهكم

والسخرية وأن خبرة هذه السيدة كضحية لم يتم الاعتراف بها، بل تم التركيز عليها على أنها بمثابة فشل مهني أثّر كثيراً على تقدمها في السلم الوظيفي، وعلى الرغم من أن بعض النساء من ضباط الشرطة تسلقن السلم الوظيفي بشكل مطرد إثر صدور الأنظمة التي تساوي بين الرجل والمرأة إلا أن ذلك يمثل فقط نسبة ١٤٪ ضمن أفراد قوى الأمن الأسترالية والأمريكية والبريطانية، حيث تشير الدراسات إلى أن هذا التدني يرجع إلى وجود عدم توازن بين الجنسين في الهيكلية العليا للأجهزة الشرطية، ما يضيق الخناق أو يعرقل تقدم المرأة في هذا المجال . لتحقيق نجاح في هذا المجال، فإنه من الضروري إزالة الشكوك الموجهة لتلك الهيئات وإيجاد قنوات اتصال جيدة، ولتحقيق ذلك فإن الاتجاه السائد هو تعيين عدد مماثل من العنصر النسائي في تلك الهيئات، لذا فإن الهيئات التي يسيطر عليها الرجال تاريخياً من المفترض أن تختار وتعين ممن لديهم خواص ومميزات متشابهة، وإن هذا الإجراء يؤدي إلى سيطرة الرجال على المهن الأمنية والعمل على حصر الترقيات على الذكور، ما يقلل من فرص التدرج الوظيفي للنساء إلى المراتب العليا . وإن الخلل النسبي لوجود العنصرين من الذكور والإناث في مكان العمل يلعب دوراً حرجاً في هذا المنحى، ففي دراسة سابقة يقترح فيها أن الإنسان ضمن الأقلية يستقطب اهتماما متدنيا عن الأكثرية، لذا فإن الأقلية دائما يتعرضون إلى تفرقة مبالغ فيها، لأن العدد القليل من شأنه أن يدفع ويشجع على تطبيق المفاهيم السائدة في المجتمع، فيما يتعلق بالأقلية التي تكون مهدرة في الغالب . وأن مثل هذه العملية تؤدي إلى ضغوط مهنية خلال أداء العمل لعدم وجود الخصوصية داخل التنظيم الذي يؤخذ فيها التنافس من واقع الشريحة الاجتماعية التي ينتمي إليها الشخص بدلاً عن الإنجازات المهنية للشخص . وإن الشخص المنتمي للأقلية يحاول دائما

العمل بجدية وتحقيق إنجازات مهنية أكبر أو يحاول الابتعاد عن الظهور وعن الأخطار والمتناقضات، كذلك فإن الشخص الذي ينتمي إلى الأقلية لديه حساسية كبيرة من ارتكاب الأخطاء وخوف متزايد من الفشل في أعمال مهمة توكل إليه.

وإن أحد العوامل التي تسهم في ارتفاع درجات القلق بالنسبة للنساء هو التحرش الجنسي. وتوصل أيضا كل من السيد باركر وهالداوي وجريفين إلى أنه وبعد التحقق من حدوث حالات القلق، وأن التحرش الجنسي مرتبط بصحة عقلية إيجابية بالنسبة للذكور من ضباط الشرطة، وخلصا إلى أنه مع سيطرة الرجال، فإن التحرش الجنسي يصبح للرجال نوعاً من الثقافة الجنسية وإن مثل هذا السلوك يؤدي إلى تعرض الأقلية من الإناث إلى الضغوط المرتبطة بالأداء الوظيفي.

٢ .٢ .٣ التعليق على الدراسات السابقة

إن الدراسات التي تعرضت بالبحث والتحليل للشرطة النسائية العربية قليلة، ويعود ذلك لحداثة التجربة العربية في هذا الميدان، وربما أيضاً لعدم قناعة الأجهزة العربية والمجتمع العربي على حد سواء بالدور الأمني للمرأة. ولعل صعوبة الحصول على المعلومات والإحصائيات الرسمية المتعلقة بواقع الشرطة النسائية تقف حائلاً أمام تناول الباحثين لهذا الموضوع. وهناك عدد من الدراسات التي تناولت ميادين عمل المرأة ومشاركتها في المجتمع وفي الحياة بشكل عام إلا أن هذه الدراسات لم تتطرق للدور الأمني للمرأه بشكل محدد يمكن الاستفادة منه بالبحث و التحليل . وحسب علم الباحث لاتوجد دراسة علمية لواقع الشرطة النسائية في الدول العربية، واتجاهات العاملات في الشرطة نحو العمل في الشرطة النسائية في الدول العربية،

بيد أن هناك دراسات تتحدث عن دور المرأة في مجال الشرطة، وبخصوص الدراسة الأجنبية، فهناك كم من هذه الدراسات خاصة وأن الدول الأجنبية قد سبقت العرب بمراحل في هذا الحقل، وإن كانت الدراسات الأجنبية الحديثة تركز على ما تتعرض له المرأة من مشكلات ومضايقات في أثناء عملها الشرطي، ويبدو أن المرأة العربية العاملة في الشرطة تتمتع بحصانات اجتماعية ودينية توفر لها الوقار والتبجيل .

وتتمتع البلدان الأجنبية بتجارب ثرية في مجال الشرطة النسائية، ويعود بعضها لأوائل القرن الماضي، ما جعل الدراسات التي تتناول موضوع الشرطة النسائية كثيرة ومتنوعة، ويؤمن الأوروبيون بأن دخول النساء لسلك الشرطة يضفي على الشرطة الطابع الإنساني والمجتمعي وينقل الشرطة من هيئة سلطوية إلى هيئة اجتماعية (Holstorm, 1999) . وقد لا يستفيد الباحث كثيراً من الدراسات الأجنبية التي تعد متقدمة تماماً مثل تقدم وتطور الشرطة النسائية الأوروبية، وإن كانت المرأة العربية تتمتع بقدر من الاحترام في محيطها الاجتماعي، إلا أن الكثير من الأعراف وخاصة تلك التي تتغلف بالدين، تقف حائلاً دون ممارسة المرأة لحقوقها الشرعية، لأنها تبقي المخلوق الأضعف - وفي نظر البعض - الأبعد عن تولي مناصب سلطوية مثل الشرطة والقضاء والقيادة، لذلك تأتي هذه الدراسات الأجنبية التي أوردها الباحث على سبيل التدليل .

وتتفاوت الدراسات السابقة التي أشار إليها الباحث حول مدى صلتها بموضوع هذه الدراسة، فدراسة بنهام (١٩٩٠م) تتفق مع دراستي في دراسة مجتمع المرأة العاملة في الشرطة، لكنها تناولت فقط المرأة المصرية في مجال الشرطة، ولم تتطرق إلى بحث الشرطة النسائية في الدول العربية، بينما

تحاول هذه الدراسة التطرق إلى اتجاهات العاملات في الشرطة النسائية في الدول العربية حول العمل في الشرطة النسائية .

أما الدراسة التي أعدها المكتب العربي للشرطة الجنائية فتتفق مع دراستنا في تعميم استبانة على مختلف الدول العربية التي لديها شرطة نسائية ، وتتفق مع دراستنا أيضاً في وجود حماس للالتحاق بسلك الشرطة النسائية من قبل الفتيات في الكثير من الدول العربية ، كما تتطابق نتائج الدراسة مع نتائج هذه الدراسة التي تؤكد أن الإقبال للالتحاق بسلك الشرطة النسائية بالنسبة لضباط الصف أكثر من الضباط . وتتعارض هذه الدراسة مع دراستنا من حيث وقوف الأب والأخ والزوج في وجه العاملات في الشرطة ، حيث أثبتت هذه الدراسة عكس ذلك وتختلف الدراسة عن هذه الدراسة بأنها ليست دراسة أكاديمية .

دراسة الأحمدي (٢٠٠٤م) تتفق مع دراسة الباحث في تطرقها لموضوع التدريب والابتعاث ، حيث أثبت الأحمدي أن هنالك واقعاً متدنياً لتدريب العنصر النسائي ، ولكن هناك اختلافاً كبيراً بين الدراستين ، حيث تطمح هذه الدراسة في تقديم رؤية متكاملة للمسئولين عن واقع الشرطة النسائية في الدول العربية من كافة النواحي ، بغية إنشاء شرطة نسائية نموذجية تتفق مع المعطيات الدينية والاجتماعية .

وتختلف هذه الدراسة عن دراسة درويش (٢٠٠٤م)، حيث تركز دراسة درويش على دور المرأة السورية التشاركي في عملية التنمية ، بينما تركز هذه الدراسة على دور المرأة من خلال العمل في سلك الشرطة النسائية خلاف تلك الدراسة التي تتناول العاملات في القطاع المدني .

وكذلك الحال بالنسبة لدراسة منى عبدالرحمن (٢٠٠٤م) ودراسة

سهير مصطفى (٢٠٠٤م)، حيث ناقشت الدراستان مسألة العنف ضد النساء ودور النساء في التنمية عبر العصور، ولم تتطرق هاتان الدراستان لعمل المرأة في المؤسسات الأمنية، بينما تناولت دراستنا شريحة معينة من النساء وهن العاملات في مجال الشرطة النسائية .

أما دراسة إلهام محرم (١٩٦٨م) فجاءت مشابهة لهذه الدراسة من حيث استطلاع شريحة معينة حول عمل المرأة في قطاع شرطة السياحة، وشرطة السياحة جزء من المنظومة الأمنية، لكن تلك الدراسة كانت محدودة بزمانها ومكانها وليست كهذه الدراسة في شموليتها وتعميمها .

أما فيما يتعلق بالدراسات الأجنبية، فهنالك اختلاف واسع بينها وبين هذه الدراسة، لأن الدول الأوروبية صاحبة تجارب ثرية في مجال الشرطة النسائية، لذلك لم يستفد الباحث من تلك الدراسات السابقة التي تعد دراسات متقدمة بالمقارنة مع الدراسات العربية التي تكاد تكون محدودة في التعرف على اتجاه العاملات في الشرطة النسائية في الدول العربية .

الفصل الثالث

الشرطة النسائية

٣. الشرطة النسائية

٣ . ١ نبذه عن الشرطة النسائية

بدأ دخول العنصر النسائي في أجهزة الشرطة في السنوات الأولى من القرن الماضي من أجل القيام بالمهام التي تتعلق بالإناث ومراقبتهن لمنعهن من الانحراف ، وقبل ذلك كان يوكل هذا الدور لزوجات رجال الشرطة . وكان يرتبط وجود المرأة في الشرطة من وجة النظر الأمريكية بالجرائم التي كانت ترتكب بين الأطفال الأحداث ، حيث يعود وجود الشرطة رسمياً في الولايات المتحدة إلى عام ١٩٤٥م (Hamilton 1971) وهذا لا ينفي وجود شرطة نسائية سابقة ، حيث إنه بانتهاء الحرب العالمية الأولى كانت نحو ٢٠٠ مدينة أمريكية توظف نساءً في الشرطة ، ومع ذلك كانت النساء تخضع لقائمة اختبارات وفحوص وتفرقة وكان عليهن القيام بالتحقيق وركوب الخيل والعمل في المطارات (Fry,1983) .

وقد بدأت أولى المحاولات لإشراك الفتيات بالعمل الشرطي خلال فترة الحرب العالمية الأولى . عندما أصبحت الغالبية العظمى من الرجال في عداد القوات المسلحة ، وماترتب على ذلك من ظروف دفعت المرأة إلى العمل في المصانع والمتاجر والزراعة والخدمات لدفع الاقتصاد الوطني للأمام ، والإبقاء على استمراريته ، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فقد أسهمت التغيرات الاجتماعية خلال فترة الحرب في خلق ظروف عرضت العديد من الفتيات للأخطار الأخلاقية والبدنية ، مما دعا إلى الحاجة لحمايتهن عن طريق إلحاق عدد أكبر من النساء في أجهزة الشرطة النسائية . فضلاً عن حاجة البلاد الأوروبية خاصة بريطانيا لنساء يعملن في الجيش والشرطة (E:1992. p. 21) .

وقد بدأ عمل الشرطة النسائية يتخذ شكلاً إيجابياً فعالاً ، ومنظماً منذ بداية الثلاثينيات ، حيث أخذت النساء بالعمل في مجال مكافحة انحراف الأحداث والنساء ، ثم تشعبت أعمالهن لتشمل مكافحة الجرائم والتهريب ، والقيام بخدمات اجتماعية وتربوية أخرى (نشرة الشرطة النسائية الأردنية عام ١٩٩٢م) .

وفي مايو عام ١٩٨٩م تم إنشاء جمعية الشرطة النسائية الأوروبية وذلك تطبيقاً لقرارات مؤتمر دولي عقد حول الشرطة النسائية ، وقد أسهمت الجمعية في منح الحقوق نفسها للنساء العاملات في الشرطة بالتساوي مع زميلها الرجل . ويتوالى عقد المؤتمرات الدولية ذات العلاقة بالشرطة النسائية حيث عقد مؤتمر في برامزهيل بإنجلترا خلال الفترة من ٢٣ ـ ٢٧ مارس ١٩٩٢م وكان محور المؤتمر « التميز من خلال المساواة » وفي العاصمة البلجيكية بروكسل وخلال الفترة من ٢١ ـ ٢٤/ ١٠/ ١٩٩٤م عقد مؤتمر تحت محور (شرطة ـ امرأة ـ جودة ـ خدمة) ، وفي هولندا عقد مؤتمر آخر في يونيو ١٩٩٧م حول مكافحة جرائم العنف ضد النساء ، وفي عام ١٩٩٨م عقد المؤتمر الخامس للشرطيات الأوروبيات في هلسنكي بفنلندا ، ومازالت المؤتمرات تنظم سنوياً للارتقاء بمستوى الشرطة النسائية في العالم ، وتشارك الأردن وتونس والجزائر والبحرين والإمارات وعمان في العديد من هذه المؤتمرات .

وقد تزايد الاهتمام الأوروبي بالمرأة في العديد من المجالات وذلك في أوروبا الغربية والشرقية على حد سواء ، ففي إستونيا على سبيل المثال تأسست أول جمعية نسائية عام ١٩٠٧م ، وشرعت هذه الجمعية في تأكيد حقوق النساء مع الإشارة إلى أن أول حركة نسوية بدأت في البلاد عام ١٩٨٠م (Oksa ، ١٩٩٩م) وفي سلوفينيا تتسابق النساء هناك للانضمام

لقوافل الشرطة النسائية، وتنبع رغبة الفتيات السلوفينيات في الالتحاق بالشرطة من قبولهن التحدي بقضايا النساء والأطفال (Paqon 1998).

ومن جهتها، أنشأت بولندا مركزاً للارتقاء بالنساء الشرطيات، وذلك عام ١٩٩٦م، وتم تسجيله دولياً بتاريخ ٢٨/ ٥/ ١٩٩٧م، ويهدف المركز إلى الارتقاء بأولئك العاملات في السلك الشرطي النسائي وتقديم الخدمات المختلفة لهن وكذا تقديم الخدمات القضائية لهن ولأسرهن، فضلاً عن دعمهن مادياً، إضافة إلى التواصل مع مختلف الاتحادات والهيئات النسائية داخل وخارج بولندا، وفي السويد تم إنشاء الشبكة الوطنية للشرطة النسائية، وذلك لإعطاء الفرصة للمرأة للاندماج مع الرجل في عمل الشرطة، وذلك على الرغم من المسافات الجغرافية المتباعدة، وتمثل امرأة واحدة من كل مقاطعة سويدية في هذه الشبكة وكانت النتيجة أن ضمت هذه الشبكة أربعين امرأة من العاملات في مجال الشرطة، وقامت سلوفاكيا بإنشاء شبكة مماثلة وذلك عام ١٩٩٩م (ENP : 2000).

وفي بريطانيا تم إنشاء جمعية الشرطة النسائية (Women's Police Service) وهي جمعية تطوعية، وفى ضوء هذه الجمعية أنشأت شرطة سكوتلاند يارد جمعية نسائية مستقلة للشرطة، وقد اعتبر ذلك انتصاراً للشرطة النسائية البريطانية.

٣. ١. ١ إستراتيجية تدريب المرأة في الشرطة

إن الحديث عن الإستراتيجية التدريبية في الشرطة التي تحدد المنظور للشرطة النسائية لابد له في البدء من أن ينطلق من جملة اعتبارات مبدئية هي (الاحتياج التدريبي والسياسة العامة) وهما يمثلان الخلفية والإطار المتحكمين في خطة تدريب الشرطة عموماً، ووجود العنصر النسائي فيها

بوجه خاص ، وتتحدد هذه المنطلقات بالارتكاز على الإرث الحضاري الإسلامي وما يتضمنه من قيم روحية وإنسانية واجتماعية وما يكتنزه من ثروة ثقافية تاريخية . و تبرز أهمية النظرة الموضوعية الجادة إلى خصوصية وضع المرأة في الشرطة ، تلك الخصوصية التي تتطلب تطوير قطاع الشرطة النسائية بمفاهيم تقابل الأعراف الجامدة التي حاصرت المرأة الشرطية وصادرت إمكانية فاعليتها في حيز الإنتاج الشرطي ، وإن كان لنا أن نعترف بأن هناك جهوداً إيجابية لإدماج المرأة بأنشطة الشرطة المختلفة ، إلا أن هناك بعض المفاهيم التي تعوق هذه الفعالية ترتبط بفلسفة وقناعات عند البعض وسوء تقدير تنفيذي لهذه الأدوار عند البعض الآخر .

وفي ضوء ماسبق ونحن نرمي إلى رسم منظور واقعي لبرامج التدريب الشرطي يجب علينا أن نعتمد على طاقاتنا الإنسانية القادرة على العمل والإبداع التي تتشكل من المرأة والرجل معاً ، ذلك أن تحقيق الأمن والرفاهية لمجتمعنا العربي يتطلب بالضرورة تحرير طاقات كل من الرجل والمرأة وتطويرها وتنميتها .

٣ . ١ . ٢ أهداف تدريب المرأة في الشرطة

لا تتأتى تنمية المرأة الشرطية عشوائياً ، وإنما من خلال سياسات وأساليب تستهدف تحقيق ذلك من بينها التدريب الفعال المستمر للارتقاء بالمرأة الشرطية بالمستوى المطلوب ، ولتلافي النقص في الخبرة والكفاءة للمرأة الشرطية لابد من العمل على تطوير التدريب الشرطي للشرطيات باستمرار الدورات التدريبية في كافة أنشطة الشرطة . بإعداد البرامج التدريبية التي ترمي إلى تحقيق الأهداف الخاصة بإكساب المرأة الشرطية مهارات عملية ، ومعارف علمية تمكنها من القيام بواجباتها . فمن أجل تحقيق

الأهداف الموضوعة والمرجوة لمسيرة الشرطة هناك ضرورة ملحة لتطوير طاقات المرأة الشرطية وذلك بتبني برامج تدريبية للمرأة الشرطية تستهدف المرأة الشرطية نفسها بالإعداد والتوجيه ورفع الكفاءة والكفاية .

وهناك العديد من الأهداف التي ترمي إليها البرامج التدريبية الخاصة بالمرأة الشرطية وتختلف (بطبيعة الحال) هذه الأهداف تبعاً لنوع البرنامج التدريبي ومجاله وتخصصه ولكن هناك أهدافاً عامة يمكن تحقيقها عند تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية للمرأة الشرطية تتمثل في :

١- تحقيق رغبات المتدربات الشرطيات في نمو التقدم وإشباع حاجاتهن الارتقائية ، ما يؤدي إلى رفع القدرات ورفع المعنويات والشعور بأهميتها في مجالها الشرطي .

٢ - زيادة الكفاءة و الكفاية الإنتاجية الشرطية .

٣- إعداد المتدربات لشغل الوظائف الأعلى وأداء الأدوار ذات المسئوليات والمستويات الكبر ى .

٤ - تدريب المتدربات على أساليب حل مشكلات العمل الشرطي .

٣ .١ .٣ احتياجات الشرطة للمرأة الشرطية

لتحديد حاجة الشرطة للمرأة الشرطية يطرح السؤال التالي : هل المرأة شخصية إنجازية في الشرطة ، أو هل للمرأة الشرطية ميل أو دافعية للإنجاز؟ تكمن محددات الإجابة في معايير وظائف ومهام الشرطة ، حيث أصبحت وظيفة الشرطة اليوم تشمل كثيراً من نشاطات وفعاليات المجتمع والدولة ، ولم يعد دور الشرطة ذلك الدور التقليدي القديم بل اتسع ليشمل مجالات أخرى أوكل المجتمع لها القيام بها في مجال الخدمات والحياة المدنية مما

يتطلب توسيع دائرة الاهتمام بالتدريب الشرطي في المجتمعات الحديثة لمقابلة هذه المهام.

وطبيعة العمل الشرطي تنبع من المهام الشاقة التي تكتنف مختلف أوجه النشاط الشرطي بدءاً من إزالة الصعوبات التي تواجه حياة الناس وانتهاء بالأخطار التي تهدد أمن الفرد و الجماعة؛ الشيء الذي يجعل للشرطة طبيعة خاصة فهي سلطة الإجبار القانونية(باسم القانون ، المشرع والمجتمع) . وحتى تحقق الشرطة هذه المهام الصعبة المحفوفة بالأخطار لابد لها من نوع خاص من الاستعداد والتأهيل والتدريب . ولما كانت المرأة الشرطية تمارس هذه الواجبات نفسها كان لابد من خضوعها لبرامج التدريب التي تؤهلها لتنفيذ هذه المهام وتحقيق إنجازات إيجابية .

والاهتمام بالإنجاز ودوافعه وخصائصه يرجع أساسا إلى ارتباطه الوثيق بقدرات الأفراد، فالدافع للإنجاز يعد مكونا أساساً في سعي الفرد (رجلاً كان أم امرأة) تجاه تحقيق ذاته، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحقق من أهداف .

٣ . ١ . ٤ عناصر تحقيق أهداف تدريب المرأة الشرطية

تتحقق عوامل نجاح تدريب الشرطة النسائية بالآتي :

١ـ أن يؤخذ في الاعتبار أن تدريب الشرطيات السليم يجب أن يسبق بالاختيار السليم للشرطيات .

٢ـ التوعية بأهمية دور المرأة الشرطية .

٣ـ تلاؤم واجبات المرأة الشرطية مع قدراتها ومؤهلاتها ودوافعها .

٤- تطبيق مناهج تدريبية جادة ومتطورة تقوم على احتياجات فعلية وتخدم أهداف الشرطة النسائية .

٥- تنفيذ البرامج التدريبية بواسطة مدربين ذوي كفاءة عالية .

٦- توافر مساعدات التدريب والتقنية الحديثة (العطا، ٢٠٠٤، ص ٤ ، ٥) .

وتختلف شروط التجنيد والتدريب والواجبات بالنسبة للشرطة النسائية من دولة إلى أخرى ، إلا أن معظمها تتبع شروط التجنيد نفسها بالنسبة للفتاة والرجل ، وكذلك الأمر بالنسبة للتدريب ، أما بالنسبة للقيود الثانوية المفروضة على توظيف النساء في الشرطة النسائية بأداء جميع المهام الشرطية ، حيث لاتوجد موانع قانونية ، وبعض هذه الدول تضع قيوداً على توظيف النساء في العمل الشرطي ، وتحدد هذه القيود فيما يتعلق بعمل المرأة في أثناء الليل مثل اليابان ، وبالرغم من ذلك يمكن القول إن دور الفتاة في حفظ الأمن بشكل عام في معظم الدول ما زال محدوداً وتقليدياً ، وتشير الدراسات إلى أن مشاركة المرأة في الشرطة الهدف منها إثبات فعالياتها أكثر من كونها مسئوليات ، حيث بينت دراسة بريطانية أجريت على رجال الشرطة الذين يعمل النساء معهم أن وضع المرأة الأساسي هو البيت وذلك لأنها ضعيفة البنية (Fielding 1992) ويعتمد وجود الفتاة الشرطية على مدى تقبل زميلها الذكر لها في العمل (Gacobs:1992) ، بينما أجريت دراسة أمريكية وأثبتت أن أداء المرأة مساو لأداء الرجل في العمل ، لكن مشكلتها تكمن في غيابها عن المواقع القيادية (Walker: 1993) ولعل السبب في هذا الاختلاف يعود إلى نظرة تقليدية مؤداها أن استخدام النساء إذا كان ضرورياً فلا يجوز أن يتعدى حالات قليلة ، وهذه النظرة تكاد تكون واحدة في كافة بلدان العالم التي أخذت بتجربة الشرطة النسائية ، إلا أن العديد من الدول

استطاعت وبعد سنوات من هذه التجربة أن تدرك قدرة الفتاة على المساهمة في أعمال شرطية أكثر فعالية .

وقد حددت السكرتارية العامة للمنظمة الدولية للشرطة الجنائية في مؤتمرها الذي انعقد في لشبونة عام ١٩٥٧م الواجبات الموكلة للشرطة النسائية في العالم إلى قسمين أحدهما ذو طابع عادي والآخر ذو طابع خاص .

٣ . ١ . ٥ الأعباء ذات الطابع العادي

تؤدي وحدات الشرطة النسائية من حيث المبدأ الخدمات نفسها التي تؤديها الوحدات المماثلة والمؤلفة من الرجال ، ولكن ليس من الممكن أن تقوم النساء بتأدية واجبات الرجال نفسها ، لأن ذلك يعتمد على العادات ويتأثر بالتقاليد التي تختلف باختلاف المجتمعات .

٣ . ١ . ٦ الأعباء ذات الطابع الخاص

أصبح تخصص الشرطة النسائية في أنواع معينة من العمل ظاهرة عامة تتجه نحو الاطراد ويرجع تخصص الشرطة النسائية أحيانا إلى مقتضيات العرف والأمر الواقع ، كما يرجع أحيانا إلى حكم التشريع .

أولاً: التخصص بحكم العرف

ينشأ هذا النوع من التخصص حينما تتولى الشرطيات بعض الواجبات التي يعهد بمثلها إلى رجال الشرطة بصفة عامة دون أن يكون هناك نص يقضي بهذا التخصص ، وأبرز مثال على ذلك مايجري به العرف في جميع أوساط الشرطة النسائية الجنائية المختلفة من حيث إسناد استجواب القصر في القضايا الجنسية إلى الشرطيات .

ثانياً: التخصص بحكم التشريع

ويظهر هذا النوع من التخصص حين ينص القانون على إسناد العمل في بعض المجالات كلية للنساء ويقتصر العمل فيها عليهن وحدهن ، لكن الأمر لم يصل بعد إلى هذا الحد، ذلك لأن رجال الشرطة مازال لهم الحق في معالجة حالات تعالج عادة بمعرفة النساء .

ومع ذلك، فهناك بعض حالات التخصص التي قد تصل إلى حد تفرد النساء بالعمل دون الرجال في بعض المجالات . ويمكن تقسيم أهم المجالات التي تتخصص فيها الشرطة النسائية في مختلف بلاد العالم إلى المجموعات الآتية :

١ ـ الاختصاصات الوقائية، ومن أمثلتها :

أ ـ اكتشاف الأحداث الذين تتهددهم أخطار معنوية أو مادية والأحداث المشاكسين أو الذين أهملهم آباؤهم .

ب ـ إجراء البحوث الخاصة لحالة أسرة الحدث .

جـ ـ اكتشاف الأحداث الذين لا عمل لهم أو الذين يحتمل اتجاههم إلى الجريمة .

د ـ تعليم التلاميذ قواعد المرور ومساعدتهم في تنفيذها .

٢ ـ الاختصاصات الإدارية ومن أمثلتها :

أ ـ البحث عن الصغار المختفين والهاربين .

ب ـ رعاية وسائل انتقال الصغار .

جـ ـ عمل السجل البطاقي للأحداث وأسرهم .

د ـ الاتصال بالهيئات الاجتماعية والطبية و المدرسية وما إليها .

٣ـ الاختصاصات المتعلقة بتدابير القمع، ومن أمثلتها :

أ ـ التحريات الخاصة بالأحداث الجانحين من الجنسين .

ب ـ تحري الحالات التي يكون فيها الصغار ضحية جرائم جنسية .

جـ ـ استجواب الفتيات البالغات اللواتي تغلب عليهن الحساسية .

د ـ ضبط محترفات البغاء السري .

هـ ـ تفتيش النساء المقبوض عليهن .

ويتضح مما تقدم أن أبرز ما تختص به الشرطة النسائية يتعلق بالأحداث وقد تعرض مؤتمر بروكسل في بلجيكا للشرطة النسائية وقرر ما يلي :

١ ـ أن الشرطة النسائية أثبتت كفاءتها في الأعمال التي تتطلب الدقة في المراقبة والضبط .

٢ ـ في مجال مكافحة انحراف الأحداث يجب أن يوضع الجانب الوظيفي في المقام الثاني بعد الغرض الاجتماعي منه .

٣ ـ يجب ألا تحول باحثات الشرطة إلى مجرد باحثات اجتماعيات في مجال الأحداث وإنما عليهن ممارسة أعمال الشرطة الأخرى .

٤ ـ يجب أن يحتفظ للشرطة النسائية بواجبات منع انحراف الأحداث ومكافحته وعلى الخصوص ما يتعلق منه بالمسائل الجنسية وإجراء التحقيقات فيها .

ويستخلص من هذا إلى أن استخدام الشرطة النسائية قد برهن على فعاليته في معظم الميادين وقد لاقى استخدامهن قبولاً حسناً من أندادهن الرجال ومن الجمهور، بل إن اشتراك الفتاة في واجبات حفظ الأمن يعد مسايراً لركب التطور في المجتمعات الحديثة . ولعل في إعلان الأمم المتحدة

عام ١٩٧٥ عام النساء الدولي يعطي فرصة أفضل لإعادة النظر في دور النساء بالمجتمع ويلقي الضوء على القيود التي ما زالت مفروضة عليهن وضرورة اتخاذ خطوات أعظم لإشراك الفتاة في جميع نواحي أعمال الشرطة (قافيش : ١٩٨٣م ، ص ٤٩-٥٠).

٣ . ٢ الشرطة النسائية في الدول العربية

عرف مفهوم الشرطة النسائية في الدول العربية في بداية السبعينيات من القرن الماضي ، حيث تعد الأردن والسودان وتونس والجزائر والبحرين وعمان والإمارات وقطر من الدول الرائدة في ميدان الشرطة النسائية ، وتبين من خلال الدراسة أن التجربة العربية في مجال الشرطة تعد تجربة ناجحة للغاية في هذا المجال ، واتجهت العديد من الدول العربية خلال العقود الثلاثة الماضية نحو توظيف النسوة في مختلف أجهزة العدالة الجنائية كالشرطة والجمارك والسجون ، وكانت الشرطة النسائية تقوم بالإشراف على المسجونات وتخصصت بعض الفتيات في التحليل الكيميائي لمختبرات الطب الشرعي (محمد الحسيني ، ١٤١٠هـ ، ص ١٩٦) وحظيت الشرطة النسائية العربية باهتمام واضح من مجلس وزراء الداخلية العرب ، حيث أبدى المجلس اهتماماً خاصاً بالشرطة النسائية ، وتجلى ذلك في التوصيات التي تضمنتها العديد من المؤتمرات التي نظمتها الأمانة العامة لمجلس وزراء الداخلية العرب ، ومنها المؤتمر الخامس لقادة الشرطة والأمن العرب الذي عقد في العاصمة السعودية الرياض خلال الفترة من ٩ - ١٣/ ٤/ ١٩٧٧م حيث اتخذ قراراً تحت عنوان « دور الشرطة في المجالات الاجتماعية ومقاومة الانحراف » و«ضرورة إدخال العنصر النسائي في الشرطة وأن يوكل للشرطة النسائية مايلائم طبيعة المرأة من عمل » وقد رأى أحد الباحثين

العرب أن يصار إلى اعتماد ١٣/ ٤ من كل عام يوماً للشرطة النسائية في الوطن العربي اعتزازاً بذلك القرار .

وفي هذا القرار دعوة صريحة من قادة الشرطة والأمن العرب للاستعانة بالعنصر النسائي في الشرطة مع ملاحظة ملاءمة العمل الذي يسند للشرطة النسائية ، وجاءت هذه الدعوة قبل نحو واحد وثلاثين عاماً .

وفي المؤتمر السادس لقادة الشرطة و الأمن العرب الذي التأم في العاصمة السورية دمشق خلال الفترة من ١٣ ـ ١٨/ ٥/ ١٩٧٨م ، اتخذ القادة قراراً تحت بند ثانياً ينص على اعتبار المنهاج المقدم أساساً تستهدي به الدول العربية لدى وضع مناهج التدريب والتأهيل الخاصة بالمرأة عند استخدامها في المجالات والأعمال الشرطية ، وأن يكون الحد للمؤهل العلمي الواجب توافره في العناصر النسائية التي تلتحق بسلك الشرطة الدراسة الإعدادية أو الشهادة التي يحصلن عليها بعد إتمام الدراسة لمدة تسع سنوات ، وكذلك ألا تقل مدة الدورة التدريبية والتدريب للعناصر النسائية عن أربعة أشهر ، وأكد المؤتمر اقتصار مجالات عمل المرأة ـ في تلك المرحلة ـ على الميادين التالية : تفتيش النساء ـ التحقيق مع النساء ـ العمل في مجالات الرعاية الاجتماعية ـ قضايا الأحداث ـ العمل في ميادين الاتصالات ـ الاستعلامات ـ ومجال السياحة .

ولعل هذه المجالات التي أقرها المجتمعون تحفظ للمرأة العربية العاملة في الشرطة النسائية خصوصيتها بعيداً عن المجالات التي يعمل فيها نظراؤهن من الرجال ، مع الإشارة إلى أن هذه التوصيات كانت في القرن الماضي ، حيث لم يكن وجود للعديد من المصطلحات مثل العولمة والإنترنت .

وفي المؤتمر السادس عشر لقادة الشرطة والأمن العرب الذي عقد في العاصمة التونسية تونس (مقر الأمانة العامة لمجلس وزراء الداخلية العرب) خلال الفترة من ١٤ـ١٥/ ٩/ ١٩٩٢م تمت مناقشة موضوع الشرطة النسائية في الدول العربية وأوصى بـ : « دعوة الدول التي لديها شرطة نسائية إلى تقديم مزيد من التسهيلات والحوافز لتجنيد العنصر النسائي في مجالات العمل مع الشرطة التي تتفق مع طبيعة المرأة العربية التي أثبتت التجارب ضرورة الاستعانة بها » . ووافق مجلس وزراء الداخلية العرب في دورته العاشرة على هذه التوصية بقرار رقم ١٩٦ بتاريخ ٥/ ١/ ١٩٩٣م .

ومن ناحيتها تواصل جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بصفتها الجهاز العلمي لمجلس وزراء الداخلية العرب عقد البرامج والأنشطة الأمنية النسائية سواء داخل دولة المقر أو خارجها ، حيث نفذت عدداً من البرامج التدريبية والتطبيقية النسائية أسهمت في الارتقاء بقدرات ومهارات المرأة العربية .

٣ . ٢ . ١ الشرطة النسائية في المملكة الأردنية الهاشمية

تعد التجربة الأردنية من أكثر التجارب العربية ثراءً في مجال الشرطة النسائية إن لم تكن أثراها ، وقد هيأت الدولة كافة السبل لإنجاح عمل المرأة في مجال الشرطة وأنشأت لذلك معهداً خاصاً للشرطة النسائية « معهد الأميرة بسمة» ومافتئ هذا المعهد يستقبل المتدربات من كافة الأقطار العربية فضلاً عن علاقاته الدولية المتميزة .

وانخرطت المرأه الأردنية في مجال العمل الشرطي ، وأثبتت أنها قادرة على تحمل المسئوليات كالرجل ، متجاوزه بذلك النظرة التقليدية السابقة للمرأه بشكل عام ، ومازالت على الطريق تقدم البرهان تلو البرهان بما أوتيت من علم وقدرة يمكناها من مسايرة الركب ، وتعتز العاملات في

الشرطة النسائية الأردنية بأدوارهن في الشرطة النسائية خاصة وأنه تم تأهيلهن في معاهد متخصصة . (محادين ، ٢٠٠٤م) .

وقد تبلورت فكرة الشرطة النسائية نتيجة الحاجة الى العنصر النسائي للعمل في جهاز الأمن العام لتولي بعض المهام والواجبات الأمنية مثل : أعمال التفتيش ، وإدارة سجن النساء بالإضافة إلى قيامها بالأعمال المكتبية والفنية المختلفة ، ولكن مع تنوع أساليب الجريمة وازدياد عدد مرتكبيهاوضحاياها من الرجال والنساء والأحداث ، واشتراك النساء في التجمعات والمظاهرات بين الحين والآخر ، لم يعد دور المرأة التقليدي يفي بالحاجة ولايحقق الغاية التي أنشىء من أجلها لذا أصبح من الضروري أن تشارك المرأة في مجالات العمل الميدانية التي تتطلب وجود عناصر نسائية فعالة ، وذات كفاءة عالية ومدربة لتولي المهام الموكولة إليها .

وتم تأسيس أول مدرسة لتدريب الشرطة النسائية في بداية عام (١٩٧٢م) ، وتم استقبال الفتيات من مختلف أنحاء الأردن ، ومن مختلف المؤهلات العلمية ، وكانت نواة الشرطة النسائية (٦) فتيات دربن على أفضل المستويات العلمية في المجالات النظرية والتطبيقية في الميدان الشرطي ، وهكذا تتابعت الدورات وكان يزداد العدد والإقبال من الفتيات للمساهمة في هذا المجال عند الإعلان عن أية دورة حتى تجاوز العدد (٥٠٠) منتسبة . (المرجع السابق) .

وصدرت الموافقة على إطلاق اسم معهد الأميرة بسمة على مدرسة تدريب الشرطة النسائية عام ١٩٧٨ وقرر مدير الأمن العام استحداث قيادة الشرطة النسائية عام ١٩٨٧م لإتاحة فرصة أكبر للفتاة الأردنية للمشاركة في مجال الأمن العام ولتحقيق واجبات النساء السامية وتطوير عمل الشرطة

النسائية في مجالات العمل المختلفة ، بما ينسجم مع قواعد العمل العلمية ، ومفاهيم الحضارة ومبادئ الدين الإسلامي في إطار ما يلي :

أولاً: شروط الالتحاق بالشرطة النسائية

- أن تكون أردنية الجنسية .
- ألا يقل مؤهلها العلمي عن الثانوية العامة (التوجيهي) .
- ألا يقل الطول عن (١٦٥سم) .
- أن تكون عزباء عند الالتحاق وخلال فترة التدريب ، ومدتها أربعة أشهر .
- ألا يقل العمر عن (١٧) عاماً ولا يزيد على (٢٧) عاماً .
- أن تلتزم بالخدمة لمدة خمس سنوات .
- أن تكون لائقة من الناحية الصحية بموجب شهادة طبية .
- أن تكون حسنة السيرة والسلوك .
- ألا تكون محكومة بأية جناية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق .
- ألا تكون منسوبة لأي حزب أو هيئة سياسية أو جماعة غير مشروعة .
- أن تلتزم بالخدمة والدوام حسب متطلبات العمل والواجب .
- أن تجتاز المقابلة وفحص القبول الكتابي والشفهي .

التدريب في الشرطة النسائية

١ ـ التدريب قبل الخدمة

عند تجنيد الفتيات للعمل في جهاز الأمن العام يتم إشراكهن بدورات تأسيسية تعقد في معهد الأميرة بسمة لمدة أربعة أشهر وتلتزم الفتاة خلالها

بالمبيت داخل المعهد ويؤمن المعهد ما تحتاج إليه من مستلزمات الإقامة والتدريب ، والمأكل والملبس ، والخدمة الصحية ، وبراتب رمزي كمتدربة .

وتهدف الدورة إلى إعداد وتأهيل فتيات لائقات للخدمة الشرطية والانتقال بهن من الحياة المدنية إلى الحياة العسكرية عبر خطة تدريبية معدة ومدروسة وعبر مجموعة من الإجراءات التي تساعد على الانتقال والتكيف مع الوضع الجديد ، وهذا يتطلب توافر شروط معينة ومواصفات شخصية في الإنسان نفسه .

وقد روعي في برنامج الدورة كافة الأمور المتعلقة بالوظائف الأساسية والواجبات الضرورية التي يتضمنها العمل الشرطي ، ومن المواد التي يتضمنها البرنامج :

١ ـ المعلومات والثقافة العامة .

٢ ـ القوانين والأنظمة المتعلقة بالشرطة .

٣ ـ الإسعاف الأولي .

٤ ـ الثقافة الإسلامية .

٥ ـ حقوق وواجبات الشرطة .

٦ ـ الشرطة والمجتمع والتعامل مع الجمهور .

٧ ـ أساسيات في الطب الشرعي .

٨ ـ مبادئ ومصطلحات باللغة الإنجليزية .

٩ ـ قانون العقوبات .

١٠ ـ التحقيق الجنائي .

١١ ـ التدريب العسكري .

١٢ ـ اللياقة البدنية .

وتكمن أهمية التدريب العسكري في أنه الوسيلة الوحيدة التي ترسخ فكرة الانضباطية لدى الشرطية ، ويسهم مع الحياه اليومية المتبعة داخل المعهد في صقل شخصية المتدربة وترسيخ المبادئ السلوكية المطلوب توافرها لديها ، إضافة إلى أن الصفة الجماعية لهذه التدريبات تنمي في نفس الشرطية بواعث التعاون ، والرغبة في العمل الجماعي الذي يكون غالباً أساس نجاح العمل الشرطي ومن هذه التدريبات :

أ ـ حركة المشاة .

ب ـ الأسلحة واستخداماتها .

أما بالنسبة للياقة البدنية فتشمل تدريبات الدفاع عن النفس (جودو ، تايكوندو ، كراتيه) بالإضافة إلى تدريبات اللياقة البدنية وأنواع الرياضة الأخرى ، وتقوم مجموعة من الضباط والمدربات المؤهلات بالإشراف على التدريب وتنفيذه ، ومعظم المحاضرين من ضباط الشرطة النسائية المؤهلات علمياً ، بالإضافة إلى بعض المحاضرين المتخصصين الذين يستعان بهم من جهاز الأمن العام الأردني والمؤسسات الأخرى .

وبعد الانتهاء من دورة الإعداد والتأهيل التأسيسية تتخرج الفتاة وتحمل الرتبة التي تتناسب ومؤهلها العلمي ، فالحاصلات على الشهادة الجامعية يمنحن رتبة رقيب ، والحاصلات على شهادة الدبلوم المتوسط يمنحن رتبة عريف ، والحاصلات على الثانوية العامة يمنحن رتبة شرطي ، وتحصل كل منهن على الراتب حسب رتبتها العسكرية ، ولا يميز قانون الأمن العام الأردني بين الذكور والإناث فيما يتعلق بالواجبات العامة .

٢ ـ التدريب في أثناء الالتحاق بالخدمة

بعد التخرج من الدورة التأسيسية يتم إلحاق أفراد الشرطة النسائية بمختلف وحدات جهاز الأمن العام ، ويبدأن العمل والتدرب من خلال الأعمال والمهام الموكولة إليهن ، بالإضافة إلى اشتراك كل منهن طيلة فترة الخدمة ومراحلها بدورات تخصصية ، داخل وخارج جهاز الأمن العام .

ومن الدورات التخصصية التي تعقد في المعاهد التدريبية في الأمن العام (مثل معهد الأميرة بسمة ، وأكاديمية الشرطة الملكية) ، وتشارك بها الشرطة النسائية ، مايلي :

١ـ دورة التحقيق والبحث الجنائي .

٢ ـ العلاقات العامة .

٣ـ السير التأسيسية .

٤ ـ إعداد محاضرين للتوعية المرورية .

٥ ـ تأهيل مدربات المشاة ومدربات اللياقة البدنية .

٦ ـ الإدارة والإشراف على مراكز الإصلاح .

٧ـ الأجانب والحدود .

٨ـ الطباعة والسكرتارية والحاسب الآلي .

٩ ـ حفظ النظام .

١٠ ـ حراسة الشخصيات .

١١ ـ أمناء المكتبات .

١٢ ـ اللغات الأجنبية (إنجليزي ، فرنسي ، ألماني ، عبري) .

١٣ ـ العديد من الدورات حسب الخطة التدريبية في كل سنة.

(الخطة التدريبية لمديرية الأمن العام، ١٩٩٧م).

ثانياً: مجالات عمل الشرطة النسائية

استطاعت الشرطة النسائية منذ تأسيسها قبل٣٩ عاماً، وحتى الآن، إثبات وجودها بصوره تؤكد قدرتها على القيام بأي واجبات يمكن أن تسند إليها بجدارة، فتنوعت مجالات عملها واتسع نطاقها وما زالت على طريق التطور، ولكن ما زال دورها محدوداً جداً أو غير موجود في بعض مجالات العمل الشرطي، وذلك ليس انتقاصاً من مقدرتها وإنما حفاظ عليها ومراعاة للتقاليد الاجتماعية أما المجالات التي تعمل بها فهي:

أ ـ الأعمال المكتبية: كالطباعة والمراسلات العسكرية، وتنظيم البريد والسجلات والملفات.

ب ـ المختبر الجنائي: كالتحاليل الكيماوية والبيولوجية وفحص وتمييز الأسلحة النارية.

ثالثاً: واجبات وتنظيم قيادة الشرطة النسائية

انطلاقاً من التوسع الذي شهده جهاز الأمن العام الأردني، وبحثاً عن أفضل السبل والوسائل الكفيلة بمشاركة الفتاة في كافة المجالات الشرطية. تقرر استحداث قيادة الشرطة النسائية عام ١٩٨٧م. وذلك من أجل تحقيق مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات، وغرس قاعدة في نفوس المنتسبات أن العمل الشرطي شرف وواجب وطني، وأن المرأة كإنسان تملك القدرة على العمل والعطاء، وكانت هناك حركة تغيير شاملة باتجاه المشاركة الإيجابية للمرأة في مختلف جوانب العمل الشرطية، وبما ينسجم مع قواعد

العمل العلمية ومفاهيم الحضارة في سبيل تحقيق الأمن والطمأنينة للمجتمع وهي الغاية أو الهدف الذي ينشده جهاز الأمن العام ويسعى من أجله (الجلامدة: ١٩٩٨م). ولتحقيق هذه الأهداف فقد لاقت الشرطة النسائية كل الدعم من قادة الجهاز وقد تم في الفترة الأخيرة وبالتحديد في شهر تشرين الثاني عام ١٩٩٠م تحديد واجبات قيادة الشرطة النسائية، والتنظيم الهيكلي المناسب لخدمة أهداف وحاجات الشرطة النسائية، ولتمكين القيادة من القيام بواجباتها الموكولة إليها على أكمل وجه.

رابعاً: الواجبات العامة:

أ- المشاركة في اختيار عناصر الشرطة النسائية وفقاً للشروط الواردة في قانون الأمن العام.

ب- المشاركة في التخطيط لمجالات استخدام عناصر الشرطة النسائية في جهاز الأمن العام.

جـ- الإشراف والرقابة على شئون أفراد الشرطة النسائية ومتابعة توفير الاحتياجات والمتطلبات اللازمة لضمان حسن الأداء من خلال توفير أماكن السكن والعمل الملائم وحل المشكلات الخاصة بالتنسيق مع قادة الوحدات.

د- المشاركة في اختيار الملابس والتجهيزات و اللوازم الضرورية لاستخدامات أفراد الشرطة النسائية بالتنسيق مع الإدارات المعنية.

هـ- الرقابة والإشراف على سلوك أفراد الشرطة النسائية ومدى تقيدهن بالضبط والربط العسكري، وقيامهن بالواجبات الموكولة إليهن وتقييمهن وتقديم التقارير إلى المسئولين وبالتنسيق الكامل مع قادة الوحدات.

و ـ إجراء التنقلات والإلحاقات لأفراد الشرطة النسائية حسب متطلبات العمل والموازنات المعتمدة.

ز ـ ترشيح أفراد الشرطة النسائية للدورات وبالتنسيق مع إدارة التدريب وشئون الضباط وشئون الأفراد وحسب خطة التدريب المعتمدة لهذه الغاية.

حـ ـ المشاركة في وضع الخطة التدريبية السنوية لتغطية حاجات الجهاز التدريبي وبالتنسيق مع إدارة التدريب، لرفع كفاءة أفراد الشرطة النسائية من خلال الدورات المختلفة.

ط ـ إجراء البحوث والدراسات التي تتعلق بمجالات عمل الشرطة النسائية بما يضمن حسن الأداء.

ي ـ تأمين حاجات الوظائف الخارجية من العناصر النسائية .

ك ـ إقامة علاقات طيبة مع المؤسسات العلمية والثقافية للعمل على استقطاب الكفاءات والقدرات المتخصصة للعمل في الجهاز .

ل ـ إصدار التعليمات والأوامر التي تنظم سير العمل .

مـ ـ أي واجبات أخرى تكلف بها من قبل قيادة الجهاز.

خامساً: واجبات معهد الأميرة بسمة

أ ـ عقد دورات الإعداد والتأهيل للمستجدات والدورات التدريبية المقروءة لأفراد الشرطة النسائية في أثناء الخدمة.

ب ـ إعداد ووضع البرامج التدريبية المناسبة لمختلف الدورات التي يتم عقدها وتنفيذ هذه البرامج بصورة تضمن فعاليتها.

جـ ـ إعداد المناهج لكل دورة من هذه الدورات التي يتقرر عقدها وتجهيزها قبل بدء الدورة .

هـ- تقييم وتطوير البرامج والمناهج التدريبية بما يتناسب والتطور العلمي ويلبي الحاجات الفعلية للجهاز .

و- إجراء البحوث والدراسات التي تتعلق بتطوير البرامج والمناهج التدريبية في مجالات عمل الشرطة النسائية .

وفي عام ٢٠٠٤م تم تخريج الدورة التاسعة والثلاثين لمستجدات الشرطة النسائية الأردنية من معهد الأميرة بسمة لتدريب الشرطة النسائية ، وتلقت الخريجات ، كما أفادت المقدم كفى هلسة مدير إدارة شئون الشرطة النسائية أن الخريجات تلقين تدريبات عملية وعلمية في العلوم الشرطية والقانونية والأمنية وتدريبات عسكرية ومهارات الدفاع عن النفس واللياقة البدنية طيلة أربعة أشهر (مجلة الشرطة العدد ٢٩٦ ص٤ ، ٢٠٠٤) .

ويواصل معهد الأميرة بسمة تخريج الدفعات تلو الدفعات ، وكان آخرها تخريج مستجدات الشرطة النسائية الرابعة والأربعين ، كما شهد المجال القضائي الأردني دخول المرأة كمدع عام متول مسؤولية إظهار الحق وانصاف المظلوم ، إضافة إلى دخول الشرطة النسائية للعمل تحت مظلة الأمم المتحدة في قوات حفظ السلام كمراقبات دوليات (مجلة الشرطة ٣١٩ ربيع الأول ١٤٢٨هـ ، ٢٠٠٧م ، ص٩) .

ومافتئت تشارك الشرطة النسائية الأردنية في المناسبات الاجتماعية والمناسبات العربية والدولية والاحتفالات بالأيام العالمية ومنها الاحتفال بيوم المرأه العالمي وذلك بإقامة المحاضرات والمهرجانات ، وأقامت في عام ٢٠٠٢م سباق الضاحية ، وقد دأبت الشرطة النسائية الأردنية على إقامة السباق في هذه المناسبة تكريماً للمرأه وإبرازاً لدورها المهم في المجتمع والتفاعل مابين المؤسسات والهيئات المختلفة .

وقد دخلت الشرطية الأردنية عالم الفروسية حيث تم تخريج دورة الفروسية الأولى للشرطة النسائية وذلك عام ٢٠٠٧م وبلغ عدد الخريجات عشرة فارسات، وتلقت المشاركات في الدورة دروساً نظرية وعملية تتعلق بمهارات الفروسية والتعامل مع الخيول (مجلة الشرطة العدد ٣١٩، ربيع أول١٤٢٨هـ، مارس ٢٠٠٧م، ص٨).

الارتباط والعلاقات

١ـ يعد جميع أفراد الشرطة النسائية من مرتب قيادة الشرطة النسائية .

٢ـ يتم إلحاقهن بالوحدات من قبل قيادة الشرطة النسائية طبقا للموازنات المعتمدة وبالتنسيق مع قادة الوحدات والأفراد المعنية .

٣ـ يكون لقادة الوحدات الإشراف الإداري على جميع شئونهن الإدارية والوظيفية .

٤ـ يمارس قادة الوحدات على الملحقات بها نفس درجة القيادة والسيطرة على أفراد وحداتهم .

٥ـ يعد معهد الأميرة بسمة لتدريب الشرطة النسائية أحد مكونات قيادة الشرطة النسائية ويكون مرتبطاً بقائد الشرطة النسائية .

٦ـ يكون لقائد الشرطة النسائية الإشراف على قيام معهد الأميرة بسمة بواجباته ومراقبة تنفيذ الخطة التدريبية المعتمدة في المعهد . وتتوالى الدورات التدريبية للشرطة النسائية الأردنية (حموقة ، ١٩٩٧م) التي لاتقتصر على معهد الأميرة بسمة ، ففي عام ٢٠٠٥م تم تخريج دورة حماية الشخصيات المهمة الخاصة بمرتبات الشرطة النسائية تدربن في مركز تدريب الأمن الوقائي في أكاديمية الشرطة الملكية (مجلة الشرطة ، العدد ٢٠٥ ، ٢٠٠٥م ، ص ٦).

ولعل من نافلة القول تأكيد مكانة المرأة الأردنية في كافة المجالات، إذ دخلت المرأة الأردنية مجلس النواب، كما دخلت مختلف الوزارات من أوسع الأبواب ، وقد عينت الحكومة الأردنية أسماء خضر ناطقة باسمها، وبلغ الاهتمام بالمرأة حيث نظمت الجامعة الأردنية فعاليات اليوم العالمي الأول لبرنامج دراسات المرأة بهدف إيجاد مجتمع بحثي متخصص بالمرأة ودعم العدالة ورفع مستوى المرأة في المجتمع الأردني إضافة إلى السعي لإيجاد خطاب علمي نسوي مثقف يكون قادراً على تكييف التطورات العالمية في مجال البحث العلمي (الشرق الأوسط، العدد ٩٦٢٢، ص ٤٢) .

وتعد الممارسات الديمقراطية إحدى أهم السمات البارزة في المجتمع الأردني، وبينت دراسة الختاتنة ارتفاع نسبة النساء المشاركات في الانتخابات النيابية، ومن ناحية أخرى تكشف بعض المتغيرات كالتعليم والعمل عن قوة تأثير واضحة في تعزيز عملية المشاركة السياسية للمرأة في الانتخابات النيابية، حيث إن عامل تعليم المرأة وعملها ذو تأثير واضح في اتجاهات النساء نحو الممارسة الديمقراطية لصالح المرأة المتعلمة (الختاتنة ٢٠٠٥م، ص١١٥).

٣ .٢ .٢ الشرطة النسائية في دولة الإمارات العربية المتحدة (*)

إن مجمل التغيرات على جميع الصعد سواء الاقتصادية أو السياسية أو الاجتماعية قد أحدثت خلخلة في المجتمع التقليدي الإماراتي الذي كان يعتمد على علاقات إنتاج مثل الصيد والغوص والرعي ، وقد شهدت مرحلة مابعد الاتحاد صوراً مغايرة تجلت في ارتفاع مستوى الدخل والتعليم

(*) بموجب وثيقة لدى الباحث صادرة عن وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة برقم ١٤/ ٢٥/ ٧٩٨.

والتفاعل مع الغير ، فضلاً عن نتائج الثورة في عالم الاتصال ، حيث أصبح المواطن العادي يشاهد عشرات بل مئات المحطات الفضائية يومياً ويطلع من خلالها على أنماط مختلفة من الثقافات التي تختلف عن ثقافته العربية والإسلامية ، وقد أفرزت عملية التغيير تطوراً في البنى الهيكلية والاجتماعية وكانت الشرطة النسائية إحدى ثمارها (المطوع ، ٢٠٠٢م ، ص ٣٥١) .

ونص الدستور الإماراتي على حق المرأة في العمل ومساواتها للرجل في مختلف ميادين الحياة ، وقد شجعت الحكومة الإماراتية المرأة على العمل في المجالات التي تتناسب وطبيعتها وبما يحفظ لها احترامها وكيانها (مجلة الشرطة، ١٩٩٣م) . وقد أتيحت الفرصة للفتاة الإماراتية للمشاركة في بناء مجتمع آمن وحققت بذلك واحداً من أهم أهداف وزارة الداخلية (هاشم، ١٩٩٨م، ص ٢) .

والتحقت أول شرطية بالسلك الشرطي عام ١٩٧١م ، وفي مطلع عام ١٩٧٦ ، بدأ استخدام الشرطة النسائية .

وفي شهر نوفمبر من عام ١٩٧٧م ، تم اختيار (١٨) طالبة لإلحاقهن بمدرسة الشرطة، حيث جرى إعدادهن عسكرياً وقانونياً لمدة أربعة أشهر تخرجن بعدها وباشرن العمل الشرطي في المجالات التي تتناسب وتخصصاتهن .

وفي عام ١٩٧٨م أنشئت مدرسة الشرطة النسائية في أبوظبي ، تخرج منها حتى الآن (٩٦٥) شرطية . وتعمل الشرطة النسائية حاليا في كافة قطاعات العمل في الدولة .

وكان الهدف من تأسيس مدرسة الشرطة النسائية هو وجود مطارات

وموانئ ومنافذ وإجراء تحقيقات ، وكان لابد من وجود العنصر النسائي خاصة في مجالات التفتيش التي تتطلب وجود المرأة وكذلك لمواكبة كافة المستجدات في أجهزة الشرطة (العين الساهرة ، ٢٠٠٥م) .

وتتلخص الأهداف من استخدام الشرطة النسائية في :

١ـ تلبية الحاجة لوجود العنصر النسائي في الشرطة للقيام بالمهام الشرطية المتعلقة بالنساء ، كالتفتيش والتحقيق ، وإدارة سجون النساء . . . إلخ .

٢ـ إتاحة الفرصة للعنصر النسائي للمساهمة في خدمة الوطن ، وتولي المناصب الإدارية .

٣ـ المساهمة في التغلب على النقص في القوة البشرية ، وتوطين الوظائف في المجال الشرطي .

وفي حديث لصحيفة البيان الإماراتية بتاريخ ٢٧/ ١١/ ٢٠٠١م أشار العقيد صالح المطوع مدير عام شرطة الشارقة إلى أن شرطة الشارقة ارتأت ضرورة تعميق دور المرأة بغية دعم الأجهزة المحلية ، ومن هنا جاء مشروعها بإدخال المرأة ميدان العمل الشرطي وهو يلبي مطلباً وحاجة خصوصاً ما تقوم به الشرطة النسائية في المؤسسات الإصلاحية و العقابية ومراكز الشرطة وفروع البحث الجنائي ، وقد حرصت شرطة الشارقة على تطوير كفاءة العنصر النسائي عن طريق الدورات المتميزة التي يجرى عقدها في هذا المجال .

كما طلبت شرطة الشارقة مساعدة الجمعية الدولية للشرطة النسائية لتنظيم دورات تدريبية للشرطة النسائية في شرطة الشارقة وذلك في تقنيات التفتيش ودورات للعاملات في أمن المطارات وبرامج للعاملات في المؤسسات العقابية . (Http:// www. Iawp. ong. training. Htm) .

وفي عام ٢٠٠٣م نظم طيران الشرطة بالشارقة دورة الإعداد الأساسي للعنصر النسائي الثانية بمشاركة ١٠٢ منتسبة من صف الضباط والأفراد العاملات بالإدارات المختلفة التابعة لوزارة الداخلية، وتضمن برنامج الدورة ست عشرة مادة تناولت أسس العمل الشرطي، وقانون العقوبات، وقانون الإجراءات الجزائية، وأسس التحقيق الجنائي، والعلاقات العامة، والاتصالات الإدارية، والأمن الوقائي، وإدارة الأفراد، ومكافحة المخدرات، وتنظيم العمل المكتبي، والمرور، والدفاع المدني، والإسعافات الأولية، والأخطاء المسلكية، والثقافة الإسلامية، والسلوك والمواظبة (البيان : ١٦/ ٤/ ٢٠٠٣م).

وكان انخراط الفتاة الإماراتية في السلك الشرطي تأكيداً للحرص على توفير كل مايدعم الأمن والاستقرار وتعبيراً عن الثقة في إمكانات وقدرات المواطنات الإماراتيات والرغبة في إتاحة الفرصة لهن للمشاركة في المجالات المختلفة بالعمل الأمني، وأجمعت العاملات في الشرطة النسائية على أن التحاق الفتاة بالعمل في المجال الشرطي يمثل نقلة نوعية كبيرة على الصعيدين الشخصي والاجتماعي، فعلى الصعيد الشخصي حققت الفتاة الإماراتية ذاتها وكينونتها وأثبتت للآخرين أنها جديرة بالثقة الكاملة التي تؤهلها للعمل في مجالات غير تقليدية مما يدعم الثقة بالنفس ويغرس حب العطاء والتضحية ونكران الذات في أنفس الشرطيات (البيان، ٥/ ٩/ ٢٠٠٠م).

وتتولى الشرطة النسائية القيام بالأعمال الشرطية المكتبية والميدانية وخاصة مايتعلق منها بالنساء وأهمها:

١ ـ التحقيق الجنائي والمروري مع النساء والأحداث.

٢ ـ التفتيش الذاتي للنساء.

٣ ـ إدارة سجون النساء، وحراسة النزيلات .

٤ ـ حراسة الشخصيات النسائية المهمة .

٥ ـ إلقاء محاضرات أمنية ومرورية لطالبات المدارس والجامعات .

٦ ـ إدارة المكاتب، وأعمال أمانة السر .

٧ ـ الأعمال الإدارية والمالية .

٨ ـ إدخال البيانات، واستعمالات الحاسوب .

وتعمل الشرطة النسائية في كافة قطاعات العمل الشرطي، ويراعى استخدام كل منهن في المجال الذي يتناسب وتخصصها، واحترام خصوصيتها كامرأة مسلمة في إطار المهام المنوطة بهذا العنصر .

وقد استطاعت الشرطيات تنظيم السير في عجمان بكل كفاءة، ويعبئن التقارير، ويتابعن السيارات المسرعة، وترتدي هؤلاء الشرطيات الحجاب الإسلامي، وتؤكد العاملات في الشرطة قدرتهن الفائقة على التعامل مع الأحداث وأنهن يحظين باحترام المواطن مؤكدات الاعتزاز بحجابهن .

كما استطاعت الشرطيات شما المهيري وعائشة القبيسي وسمية المبارك وآمال عباس أن يزاحمن رجال الشرطة في إجادة استخدام المسدس ويتأهلن إلى أولمبياد سيدني لعام ٢٠٠٠م (التحافي ٢٠٠٠م، ص٢٢٣) .

. (http:// www. metimes. com, issue49.44/reg/uaewomen, bring.htm)

وقد رافق نشأة الشرطة النسائية بعض التحفظات الناشئة من طبيعة المجتمع المسلم وإرث العادات والتقاليد غير أن هذه التحفظات تلاشت تدريجياً؛ وأقبلت المرأة على الالتحاق بالعمل الشرطي من سائر شرائح

المجتمع ومختلف المؤهلات العلمية المتوسطة والثانوية والجامعية وقد أثبتت الشرطة النسائية نجاحاً في الأداء والتكيف مع محيط العمل .

أولاً: الزي والملابس الرسمية للشرطة النسائية

كان زي الشرطة النسائية يتألف في السابق من جاكيت وبنطلون بلون أخضر غامق ولباس الرأس في الدورة الأولى كان (بريه) أسود دون حجاب ، وبعد ذلك أصبح (فيصلية) تكون بلون أسود ، استخدم هذا اللباس من عام ١٩٧٨ إلى عام ١٩٨٢م .

ولقد تغيرت الملابس للشرطة النسائية من حيث اللون والتصميم فأصبحت تتألف من جاكيت وتنورة بلون سماوي أزرق وغطاء الرأس بريه ، أو كاب بلون سماوي مع شعار الشرطة وحذاء أسود وأزرة معدنية مذهبة وخيط صافرة وصافرة ، ويستخدم هذا اللباس منذ عام ١٩٨٢م ومازال مستعملاً حتى الآن .

ويتكون زي التدريب ممايلي :

أ - غطاء الرأس وبريه وحجاب أسود .

ب - قميص وبنطلون لون كاكي .

ج - حذاء ميدان أسود .

وترتدي الدارسة هذا الزي في أثناء حصص الميدان الصباحية ، كما يمكن ارتداؤه في أوقات أخرى ، أماالزي الرياضي فترتدية الدارسة في أثناء حصص الرياضة الصباحية والمسائية والأنشطة الرياضية والاستراحات الحرة ويتكون من بدلة رياضية وحذاء رياضي .

كما يقمن بزيارات للدفاع المدني ، والسجن المركزي ، ومطار أبوظبي الدولي للاطلاع على الخدمات التي يوفرها المطار للمسافرين والقادمين ،

وضرورة وجود العنصر النسائي داخل المطار لتوفير الأمن والقيام بإجراءات التفتيش للمشتبه بهن من النساء .

وتتم هذه الزيارات للأقسام والمرافق العامة في إطار الزيارات الميدانية المتبادلة لاكتساب الخبرة ومعايشة الواقع العملي كما هو ، والاضطلاع بالواجبات والمسئوليات المنتظرة بعد التخرج ، والتوزيع على المناطق المختلفة والمهمة .

وقد قام الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان عندما كان ولياً لعهد أبوظبي بزيارة لمدرسة الشرطة النسائية بمناسبة تخريج الدفعة الثانية وكانت تعبيراً عن الاهتمام بالشرطة وتدعيم إمكاناتها خلال اثنتي عشرة دورة عسكرية .

وتعقد المدرسة دورات تخصصية مختلفة لتخريج عناصر ذات كفاءة قادرة على العمل البناء تشمل مختلف إدارات الشرطة ، منها :

١ ـ دورة التعامل مع الجمهور التي تخرج منها ٢١ من عناصر الشرطة النسائية .

٢ ـ دورة عن التفتيشات الأمنية خلال الفترة من ٢٦/ ٤ وحتى ١٧/ ٥/ ٩٧ بلغ عدد منتسباتها ٣١ من مختلف إدارات الشرطة تناولت الدورة خلالها موضوعات مختلفة متنوعة ، كالمتفجرات بأشكالها واستخدامها والتعامل معها والتفتيش الأمني للأماكن العامة والمركبات والأشخاص واستخدام الأجهزة التكنولوجية للكشف عن المتفجرات .

وتعتمد المدرسة خطة تدريب سنوية تشمل الإعداد البدني واللياقة البدنية ، وهي فترة الإعداد الأولى بالنسبة للمستجدات كما يجري تدريبهن بعدها تدريبات عسكرية ورياضية مختلفة تشمل كيفية الدفاع عن

النفس والرماية بمختلف أنواع الأسحلة الخفيفة ، ومهام ميدانية كالقبض والتفتيش وحماية الشخصيات، وتدريبات المشاة.

وتتلقى الدارسات علوماً شرطية وقانونية كقانون العقوبات والقوانين الخصوصية وواجبات الشرطة والتحقيق الجنائي ومكافحة المخدرات والشغب وتستمر الدورات التدريبية عدة أشهر تقوم المتدربات خلالها بزيارات ميدانية إلى مختلف الأقسام والإدارات بالإدارة العامة للشرطة كالمختبر الجنائي وقسم الأدلة الجنائية وإدارة المخدرات وغيرها من الأقسام، للاطلاع على واجبات الإدارات والأقسام بالشرطة وطبيعة العمل واستخدام الأساليب العلمية والأجهزة الحديثة في الكشف عن الجرائم.

كما عقدت دورة لإعداد المتدربات ضمت (٦) عناصر من الشرطة النسائية استغرقت (٣) أشهر ، وتعد هذه الدورة من الدورات المهمة في إعداد الخريجات للانخراط في صفوف العمل الشرطي في المواقع المختلفة التي تتطلب وجود العنصر النسائي فيها.

وعقدت دورة في التحقيق والبحث الجنائي وهي الأولى من نوعها نظمها معهد العلوم الجنائية إدراكاً من المسئولين بالإدارة العامة للشرطة بأهمية المهام والواجبات التي تنهض بها الشرطة النسائية، ومن هنا أتت الحاجة إلى تدريب عناصرها في أعمال التحقيق والبحث الجنائي في جرائم النساء وجنوح الأحداث وغيرها من المجالات التي تعمل بها الشرطة النسائية بعد التخرج وتتفق وطبيعة عمل الشرطة النسائية ، وقد تلتحق هذه العناصر من الخريجات للعمل مع ضباط التحقيق لاكتساب الخبرة العملية اللازمة لممارسة هذا النوع من العمل في هذا المجال . وقد بدأت الدورة في إبريل ١٩٩٣م لمدة ثلاثة أشهر بسبعة عناصر من الشرطة النسائية.

وقد تدربت كل هذه العناصر على أسس ومبادئ التحقيق و البحث الجنائي والتركيز على الجرائم التي ترتكبها النساء والتي تكون فيها النساء ضحية للفعل الإجرامي وجرائم الأحداث بالإضافة إلى الجرائم الجنسية .

وتضمن برنامج الدورة، قانون العقوبات، وعلم النفس الجنائي وعلم الجريمة والعدالة الجنائية، وجنوح الأحداث، والتحقيق في جرائم النساء والأطفال، وعلوم الأدلة الجنائية ومبادئ الطب الشرعي .

وجدير بالذكر أن المحاضرات شارك فيها ضابطات شرطة خبيرات من فرنسا وألمانيا وبريطانيا وبعض الدول العربية وتم تنظيم دورة في قواعد وفنون التعامل مع الجمهور لمدة أسبوعين انتظم فيها (٤٥) دارسة من ضابط وضابط صف .

ثانياً: المجالات التي تعمل بها عناصر الشرطة النسائية في دولة الإمارات

بعد التخرج من مدرسة الشرطة النسائية وحصول المتدربات على شهادات التخرج يجري توزيع الخريجات على مواقع العمل المختلفة والمراكز التابعة للإدارة العامة للشرطة، كالمطارات والسجون والتحريات والتحقيقات وقسم المباحث الجنائية وقسم الأحداث، وفي المستشفيات لحراسة النساء المريضات من السجينات، وفي أقسام المرور، حيث تتعامل مع فئة النساء ممن يتقدمن للحصول على رخص قيادة، وإتمام المعاملات والإجراءات الخاصة بالمركبات، بالإضافة إلى قيام عناصر الشرطة النسائية بتفتيش المنازل والتحقيق والتوقيف للعنصر النسائي، فهي تتعرف داخل السجون عن قرب على جرائم المرأة والأسباب الدافعة للجريمة والاطلاع على مختلف القضايا الخاصة بالنساء ومعايشة للحالة بظروفها وملابساتها وإمكانية التعامل معها بشكل يتناسب وحالة المرأة النفسية والاجتماعية .

إن خريجات مدرسة الشرطة النسائية يوجدن في كل الأقسام والمراكز المختلفة التابعة للإدارة العامة للشرطة، وفي المواقع والأماكن التي تتطلب وجود المرأة، حيث لاتفهم طبيعة المرأة إلا امرأة مثلها .

ويجري هذا التوزيع لرتب مختلفة على الأقسام والمراكز تبعاً للاختصاصات والمرئيات المختلفة . (بموجب وثيقة لدى الباحث صادرة من وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة برقم ١٤/ ٢٥/ ٧٩٨).

٣ . ٢ . ٣ الشرطة النسائية في مملكة البحرين (*)

تعد البحرين من أوائل الدول العربية التي أنشأت جهازاً للشرطة النسائية وكانت البدايات الأولى، حيث تم الاتفاق بين قوة الشرطة في البحرين وبعض العاملين في الشرطة البريطانية على العمل كنواة لتكوين جهاز شرطة نسائية وذلك بصفة خاصة، وبالفعل استخدمت النسوة من الشرطة النسائية البريطانية وبدأن عملهن في البحرين عام ١٩٥٦م وكان عددهن آنذاك اثنتين حيث أنيط بهما التحقيق في الحوادث التي تكون النساء طرفاً فيها، وببلوغ عام ١٩٦٥م أصبح عدد النساء في الشرطة خمس نساء واستمر عمل الضابطات في قسم خاص بهن أطلق عليه الشرطة النسائية حتى عام ١٩٧٠م (عبدالرزاق ١٩٧٧ ص ٩) .

الجدول رقم (١) عدد منتسبات الشرطة النسائية

ضابطات	رتب أخرى	المجموع
١١	٢٢٦	٢٣٧

(*) (الوثيقة رقم د/ ٥/ ١/ ١/ ٢/ ١٥٠٤ وتاريخ ٢١/ ٥/ ٢٠٠٣م، والصادرة عن وزارة الداخلية بمملكة البحرين)

أنشئ قسم الشرطة النسائية في نوفمبر عام ١٩٧٠م وكانت مهمته التحقيق في القضايا ذات العنصر النسائي وقضايا الأحداث إلى جانب عمل دراسات اجتماعية في حالة جنوح الحدث وتقديم الرعاية له وإبعاده عن طريق الانحراف . وكانت تقوم بهذه المهام ضابطتان متخصصتان في العلوم الاجتماعية . وفي عام ١٩٧٢م تم تعيين (٦) ضابطات أخريات ، وفي ديسمبر ١٩٧٣م تم توظيف (٩) شرطيات من الحاصلات على مؤهل من المدنيات ، وبتاريخ ٢٥/٨/ ٢٠٠١م أصدر وزير الداخلية البحريني القرار الوزاري رقم ١٦٨ لسنة ٢٠٠١م بإنشاء مديرية الشرطة النسائية اعتباراً من الأول من سبتمبر عام ٢٠٠١م ، ومن ثم أصبحت (إدارة الشرطة النسائية) اعتباراً من تاريخ ١٩/ ٤/ ٢٠٠٣م وذلك بمرسوم صادر من ملك البحرين بإعادة تنظيم وزارة الداخلية .

أولاً: الأهــداف

تقوم الشرطة النسائية بمملكة البحرين بدور مهم وفعال في مجالات العمل المختلفة بالأمن العام ، فلم يعد العمل الشرطي مقصوراً على أداء وظيفته التقليدية التي تتمثل في حفظ الأمن العام ومنع الجريمة وضبط الجناة وإنما تطور مفهوم الشرطة وأصبح من واجباتها الأساسية القيام بوظيفة اجتماعية في المجتمع وتقديم الرعاية على اختلاف أنواعها وأشكالها للمواطنين . . الشباب . . والكهول والقضاء على عوامل الانحراف . . والمساعدة في إيجاد العلاج المناسب لجميع المشاكل . . التوعية الأمنية من الحوادث والأخطار ، كل هذه الأمور وغيرها أصبحت تشكل الأهداف الاجتماعية للشرطة النسائية البحرينية .

ثانياً: برامج التدريب

١ ـ تدريب نظري وعسكري

مدة هذا التدريب أربعة أشهر تتلقى المرشحة أو المستجدة خلالها تدريبات عسكرية ، إلى جانب المحاضرات التي تشمل القوانين المعمول بها في البحرين مثل قانون العقوبات وأصول المحاكمات الجزائية وقانون الأحداث والتحقيق الجنائي الاجتماعي ورعاية الأحداث ورعاية الطفولة والتوجيه المعنوي والاجتماعي للأسرة ، ويقوم بإلقاء هذه المحاضرات ذوو الخبرة والمتخصصون في هذه العلوم ، بالإضافة إلى تدريبهن على فنون الدفاع عن النفس وإعطائهن دورة كاملة في الإسعافات الأولية وحصصاً للياقة البدنية .

٢ ـ تدريب عملي

بعد الانتهاء من التدريب النظري والعسكري تلحق المرشحة بمكاتب الشرطة النسائية كما توزع المستجدات على هذه المكاتب ومراكز رعاية الأحداث والوحدة العقابية للنساء للتدريب العملي تحت إشراف ضباط الشرطة النسائية اللائي يعملن في هذه الوحدات .

٣ ـ البعثات

يتم ابتعاث ضباط الشرطة النسائية بعد تخرجهن في دورات تدريبية واستطلاعية خارجية حيث يتلقين تدريبات على أعمال الشرطة النسائية وتنظيم زيارات استطلاعية لهن للتعرف على نظام محاكم الأحداث ومكاتب الرعاية الاجتماعية ، وتشمل هذه البعثات أيضاً ذوي الرتب الأخرى من الشرطة النسائية اللاتي يبدين تميزاً في عملهن ، وتتم هذه الدورات عادة في المملكة المتحدة والمملكة الأردنية الهاشمية .

ثالثاً: المهام ومجال العمل

تتنوع الاعمال التي تقوم بها الشرطة النسائية على الوجه التالي :

١ ـ مكاتب الشرطة النسائية

توجد هذه المكاتب في الإدارات الأمنية المختلفة والإدارة العامة للتحقيقات والمباحث الجنائية والإدارة العامة للهجرة والجوازات والإدارة العامة للمرور والترخيص ويضم كل مكتب ضابطة وعدداً مناسباً من الشرطيات وينحصر عملهن في :

١ ـ التحقيق في القضايا التي تضم عنصراً نسائياً ، بعض هذه القضايا عبارة عن خلافات عائلية تبذل الشرطة النسائية جهوداً للتوفيق بين الأطراف وغالباً يتم حلها بالتصالح أما القضايا الأخرى فهي عبارة عن مشاجرات، اعتداء ، سرقة ، وغير ذلك ، ويتم التصرف حيالها وفقاً للقانون .

٢ ـ تساعد الشرطة النسائية في أعمال تفتيش النساء في القضايا المشتركة كما تقوم بتنفيذ قرارات إبعاد المخالفات إلى خارج البلاد وفقا للقانون .

وتقوم هذه المكاتب كذلك بالتحقيق في قضايا الأحداث . وهذا النوع من القضايا يحتاج الى الصبر والمرونة حتى يمكن الوصول إلى الحقيقة ومعرفة الأسباب التي دفعت الحدث إلى الانحراف أو تلك التي أدت إلى وجوده في مكان يعرضه للانحراف ، وبعد الانتهاء من التحقيق يتم التصرف في القضايا إما بإنذار ولي أمر الحدث وفقا لما نص عليه القانون وإما بإعداد القضية وإحالتها إلى وحدة الرعاية الاجتماعية للأحداث .

ولا يقتصر عمل الشرطة النسائية في البحرين على أعمال التحقيق المختلفة والرعاية الاجتماعية للأحداث بل يوجد حالياً شرطة نسائية تقوم بالتفتيش في مطار البحرين الدولي وتعمل على مدار الساعة ، وشرطة نسائية بإدارة المرور والترخيص تقوم بأقسام الكمبيوتر والملفات ، كما تشارك الشرطة النسائية أيضا في حفظ الأمن والنظام في الاحتفالات والمناسبات العامة والمعارض الدولية .

ومن أهم المهام والواجبات التي تضطلع بها الشرطة النسائية الإشراف الكامل على مركز رعاية الأحداث وعلى الوحدة العقابية للنساء .

٢ ـ مركز رعاية الأحداث

قامت وزارة الداخلية بإنشاء مركز لرعاية الأحداث وتم افتتاحه في ١٥/ ٩/ ١٩٧٣م لتقديم الرعاية الاجتماعية والثقافية المنظمة إلى الأحداث الذين تتعذر رعايتهم ومتابعتهم في بيئتهم الأسرية الطبيعية وذلك وفقا للنظم والأساليب الحديثة، وقد خصص هذا المبنى لإيواء هؤلاء ، وقد أنيط بالشرطة النسائية الإشراف على هذا المركز وإدارته ، وفي منتصف عام ١٩٧٦م أنشئ مبنى آخر خصص لهذا الغرض ، وفي عام ١٩٨٤م تم افتتاح مركز رعاية الأحداث الجديد بمدينة عيسى الذي صمم وفقا لأحدث النظم المعمول بها في هذا المجال .

وتقوم الباحثات الاجتماعيات بالمركز بتقديم كافة أنواع الخدمات الاجتماعية للأحداث منذ اللحظة الأولى لدخولهم المركز وتستمر هذه الرعاية حتى بعد خروجهم ، وبجانب هذا النوع الأساسي أو الرئيسي من الرعاية توجد برامج ثقافية وتعليمية و ترفيهية ، كما أنه توجد كذلك برامج للرعاية اللاحقة نوجزها في الآتي :

- البرامج التعليمية والثقافية

بدأت الدراسة النظامية في المركز مع بداية العام الدراسي ١٩٧٨ - ١٩٧٩م حيث تم افتتاح فصول من الأول الابتدائي، إلى السادس الابتدائي وحاليا توجد فصول حتى الثالث الإعدادي. ويقوم بالتدريس مدرسات من وزارة التربية والتعليم حسب المناهج الموضوعة بمدارس الوزارة، كما أن الشهادة التي يمنحها المركز للحدث آخر العام الدراسي معترف بها من وزارة التربية والتعليم ويمكن استبدالها بأخرى من وزارة التربية عند رغبته الالتحاق بأي عمل، وإلى جانب ذلك يتلقى الأحداث تدريبا مهنياً على الأعمال المختلفة كالنجارة والكهرباء والخياطة وتصفيف الشعر بالنسبة للفتيات، ومكتبة المركز تزود الأحداث بالكتب والقصص التي تتناسب وأعمارهم، كما أن المركز يهتم بالرعاية الدينية ويقوم الأحداث بأداء فروض الصلاة في مواعيدها والتمسك بأداء الفروض الدينية الأخرى مثل صيام شهر رمضان.

هذا، وينظم المركز برامج ترفيهية متعددة داخل وخارج المركز ويشارك الأحداث في المسابقات الفنية والثقافية المختلفة على المستويين المحلي والدولي.

- الرعاية اللاحقة

قبل إنهاء إيداع أي حدث يقوم المركز بالبحث عن عمل مناسب له أو إلحاقه بإحدى المدارس أو في مكان عمله للاطمئنان عليه ومحاولة حل ما قد يعترضه من مشاكل.

وهكذا تمضي الشرطة النسائية في ترسيخ دعائم الوظيفة الاجتماعية للشرطة في مجال يعد من أهم المجالات الإنسانية ألا وهو رعاية الأحداث

الجانحين. وذلك بتقديم العون الاجتماعي والعاطفي لهم وإنارة الطريق أمامهم حتى يكونوا مواطنين نافعين لمجتمعهم ووطنهم.

٣ - قسم الرعاية الاجتماعية

ويضم وحدة الرعاية الاجتماعية للأحداث، ومكتب حماية الطفل والوحدة العقابية للنساء، وترأس القسم ضابطة متخصصة في العلوم الاجتماعية.

وتتكون وحدة الرعاية الاجتماعية من ضابطة أو ضابطتين مع مجموعة من أفراد الرتب الأخرى من الشرطة النسائية، ويقوم أفراد الوحدة بدراسة حالات الأحداث المحولة لهن من مكاتب الشرطة النسائية تمهيداً لتقديمها إلى محكمة الأحداث.

ويقوم أفراد الوحدة بدراسة اجتماعية شاملة لظروف الحدث الأسرية سواء من الناحية الصحية أو الاقتصادية وطبيعة العلاقة بين الأبوين وحجم الأسرة بالإضافة إلى التاريخ الاجتماعي للحدث والحالة الدراسية مع اقتراح أفضل التدابير التي تؤدي إلى إصلاحه، لذا فإن أفراد الوحدة يقومون بزيارات ميدانية لمنزل ومدرسة الحدث من أجل إعداد هذا التقرير لتقديمه إلى قاضي محكمة الأحداث مع ملف القضية.

ولاتقتصر الزيارات الميدانية على إعداد التقرير الاجتماعي ولكن هناك زيارات لمتابعة سلوك الحدث وتقديم المساعدات له للتغلب على ما قد يصادفه من عقبات وزيارات أخرى من أجل الاختبار القضائي وتقديم تقرير عنها إلى قاضي محكمة الأحداث كل ستة أشهر.

٤ ـ مكتب حماية الطفل

يتبع وحدة الرعاية الاجتماعية للأحداث ، ومهمته متابعة قضايا الاعتداءات المختلفة على الأطفال ، واتخاذ الإجراءات اللازمة بالتنسيق مع الجهات المعنية المختلفة لحماية الأطفال من الاعتداء أو سوء المعاملة ، ويتولى المكتب الحصول على المعلومات اللازمة من الطفل في أجواء ودية مناسبة بعيداً عن الإجراءات والشكليات الرسمية .

٥ ـ الوحدة العقابية للنساء

أنشئ أول سجن للنساء في البحرين في ١٥/ ٩/ ١٩٧٣م وكان يستقبل في ذلك الوقت أعداداً قليلة من السجينات وعدداً أكبر من الموقوفات أغلبهن من غير البحرينيات العاملات كخدم في المنازل ، وفي النصف الأول من عام ١٩٨٤م ضم مبنى مركز الأحداث القديم إلى سجن النساء وتم تسليمهما إلى قسم الشرطة النسائية خلال عام ١٩٨٨م .

وفي عام ١٩٩٤م تم افتتاح المبنى الجديد للوحدة العقابية للنساء بمدينة عيسى ، ويضم جناحاً للسجينات المحكومات وجناحا آخر للموقوفات وساحة خارجية للتريض وصالة داخلية تستخدم لأغراض متعددة (لتناول الطعام ولممارسة أعمال الخياطة والأشغال اليدوية ومشاهدة التلفزيون والقراءة) .

وقد تم توفير مدرستين ، واحدة لتعليم الخياطة وأخرى لتعليم فنون الأشغال اليدوية . وتتولى إحدى الضابطات مسئولية الوحدة العقابية للنساء ، ويمثلها في الإشراف على الوحدة ضابطة صف ، يساعدها (٢٠ من الرتب الأخرى) يعملن على مدار الساعة موزعات على قسمين رئيسيين من أقسام الوحدة ، وهما قسم الموقوفات وقسم السجينات .

٣ . ٢ . ٤ الشرطة النسائية في الجمهورية التونسية (*)

يشير الباحث محمود بوعلي إلى دور المرأة التونسية في هياكل الأمن حيث أشار إلى المؤرخ الحاج حمودة بن عبدالعزيز مؤلف « الكتاب الباشي» الذي يؤكد أن علي باشا الثاني الذي حكم تونس في الفترة من ١٧٥٩ - ١٧٨٢ م أذن لجماعة تضم ثماني نساء أن يدخلن كل يوم الى محكمته فيبلغن إليه مظلمات من لا يستطعن الإبلاغ من المسجونات والنساء وغيرهن من كل من يمنعه من الحضور بنفسه مانع ، وقد اشتهر أمر هؤلاء النسوة وعرفهن الناس فهم يقصدونهن لحاجاتهم ويطفن كل يوم على السجون لتلقي حاجات أهلها ، وقد حصل لهن مران وخبرة في إنهاء المظلمات وتقضى على أيديهن حاجات لاتكاد تقضى على أيدي الوزراء، وقد كان هؤلاء النساء يتقاضين مكافآت مالية مقابل الخدمات التي كن يقدمنها وهي بمثابة الجراية أو الرواتب حالياً (بوعلي ، ٢٠٠٤م ، ص ٦١) .

أما في تونس الحديثة فقد بدأت عملية انتداب المرأة بسلك الأمن الوطني عام ١٩٧٤م وذلك بتعيين (٣٠) حافظة أمن بشرطة المرور، حيث أبدين استعدادات طيبة وقمن بالأعمال المنوطة بعهدتهن تماماً كالرجل فكن محل ارتياح المواطنين، و قد توالت دورات حافظات الأمن وأصبحت عملية انتدابهن تتم بصفة دورية على غرار دورات الرجال .

ثم إن المرأة ومن خلال حافظات الأمن اللاتي ارتقين إلى رتبة مفتش شرطة بالسلك الفرعي للزي المدني ، اقتحمت كافة مجالات الاختصاصات الأمنية ونجحت فيها، ما حدا بوزارة الداخلية التونسية إلى تعميم هذه

(*) وثيقة صادرة عن وزرة الداخلية التونسية برقم ٣٧٢٥/ ٥/ دد/ع م أ وتاريخ ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٤م

التجربة على الرتب المدنية بانتداب المرأة في رتبتي ضابط شرطة مساعد ومفتش شرطة وإلى رتبة محافظ شرطة منذ عام ١٩٩٠م ، وتعد رتبة محافظ شرطة رتبة قيادية وهي شبيهة بالرتبة المتبعة في فرنسا وتوازي رتبة عميد . ومنذ ذلك الحين أصبحت المرأة تنتدب في جميع الرتب المدنية القيادية والقاعدية وكذلك في رتبة حافظ أمن بالسلك الفرعي للزي النظامي وتخصص لها نسبة معينة إلى أن بلغ عددهن إلى حد هذا التاريخ ١١٩٩ شرطية .

كما أصبحت المرأة بحكم تدرجها في الرتب من بين الإطارات في سلك الأمن تشغل بعض الخطط الوظيفية على غرار خطة رئيس إدارة ورئيس مصلحة ورئيس فرقة ورئيس مركز .

أما فيما يتعلق بانتداب العنصر النسائي بسلك الحرس الوطني فبدأت عام ١٩٨٤م واقتصرت مهامهن في البداية على شئون الكتابة والتمريض ثم في الخدمات الأمنية الإدارية كإنجاز بطاقات التعريف ومختلف الخدمات الإدارية بالمراكز .

وفي عام ٢٠٠٣م ، وحيث شرعت الحكومة التونسية في دعم مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في جميع الميادين تم إقحام النساء تدريجياً في المهام الأمنية الأخرى على اختلاف أنواعها وذلك بإشراكهن في الدوريات والحملات الأمنية والمهمات المرورية أمام المؤسسات التربوية بكامل الجمهورية وعلى امتداد اليوم .

وتدرج العنصر النسائي بسلك الحرس الوطني في مختلف الرتب بداية من تاريخ انتدابهن طبقاً للقوانين الجاري العمل بها في الجمهورية التونسية مثل الرجل لتبلغ رتبة وكيل أول .

٣ . ٢ . ٥ الشرطة النسائية في الجمهورية الجزائرية (*)

جاءت التجربة الجزائرية الأولى سنة ١٩٧٣م مع تكوين أول دفعة من مفتشات الشرطة اللاتي تدربن بالمدرسة العليا للشرطة بالعاصمة الجزائرية وتخرجن منها بعد فترة التكوين التي دامت سنتين كاملتين، حيث وجهن بعد ذلك للقيام بالأعمال الإدارية ، واقتصر دورهن عليها، وهذا لقلة عددهن من جهة ونقص الاختصاصات المناسبة لهن كإناث من جهة أخرى، ومع تطبيق التجربة تأكدت للجميع صحة هذه الانطلاقة، كما أسهم هذا التوجه في توفير الظروف المساعدة على القيام بمهام أشمل فيما بعد .

وبتاريخ ٢٦/ ٧/ ١٩٧٤م التحقت ثاني دفعة مكونة من عشرين (٢٠) شرطية، ثم حدث انقطاع بسيط إلى أن جاءت سنة ١٩٨٠م، حين تخرجت الدفعة الموالية لأعوان الأمن العمومي من مدرسة الصومعة، حيث دامت مدة التدريب ستة أشهر، هذه الدفعة التي سمحت بظهور المرأة باللباس الرسمي تنظم المرور وسط الشوارع تلتها دفعات أخرى في سنوات ١٩٨٢، ١٩٨٤ ، ١٩٨٦م، وهي المرحلة التي عرفت توجهاً سياسياً فتح الباب على مصراعيه أمام دخول المرأة بقوة في كل مجالات العمل ، ودام الحال على ذلك إلى أن جاءت أحداث الخامس من أكتوبر سنة ١٩٨٨م، التي عرفتها الجزائر التي من بين آثارها توقيف عملية التحاق العنصر النسوي بصفوف الأمن الوطني، فألغيت المسابقات الخاصة بالشرطيات سنة ١٩٨٩م، وأعيدت الموظفات المنخرطات إلى مهمتهن الأصلية والمتمثلة في الأعمال ذات الطابع الإداري.

(*) وثيقة صادرة عن المديرية العامة للأمن الوطني بوزارة الداخلية الجزائرية رقم ٢٥٢٣/أ.و/أ.ع/م.ت.د/ش.إ.ج وتاريخ ١٠/ ٨/ ٢٠٠٣م

وفي سنة ١٩٩٨م رفعت كل التحديات بإعلان المديرية العامة للأمن الوطني تخصيص مدرستين لإعداد النساء الشرطيات الأولى بعين البنيان بالعاصمة «الجزائر» تختص في إعداد أعوان النظام العمومي، والثانية بمدرسة قسنطينة الواقعة شرق البلاد والمتخصصة في تكوين ضابطات ومفتشات الشرط، ة حيث استقبلت مدرسة عين البنيان خمسمائة(٥٠٠) عون نظام عمومي في مدة تدريب دامت ستة(٦) أشهر، كما أهلت مدرسة قسنطينة (٥٠)ضابطة في مدة دامت (١٨) شهراً و(١٥٠) مفتشة شرطة في مدة دامت (١٢) شهراً.

وفتح نجاح هذه التجربة الباب أمام إعداد دفعات أخريات على مدى السنوات المتتالية ليصبح مجموع المتخرجات من مدرسة عين البنيان ألفي (٢٠٠٠م) عون أمن عمومي، ومجموع المتخرجات من مدرسة قسنطينة (٤٩٨) مفتشة شرطة و(١٩٩) ضابطة شرطة، وتوالت الدورات التدريبية النسائية حتى تدعمت صفوف الأمن الوطني بدفعة جديدة من مفتشات الشرطة تخرجن من مدرسة الشرطة للإناث بعين البنيان ، وتكونت الدفعة من ١٤٩ طالبة، وحملت الدورة اسم الشهيدة باج مسعودة التي انضمت إلى سرايا الثورة الجزائرية المسلحة وواصلت مهامها لحين استشهادها عام ١٩٥٧م. (مجلة الشرطة ، عدد ٧٥ ، ٢٠٠٥م ، ص ٦).

وتوالت الدورات ومن ثمَّ توالت أعداد الخريجات، وفي عام ٢٠٠٧م تم تخريج الدفعة الثالثة لمفتشات الشرطة بمدرسة عين البنيان وتتكون هذه الدفعة من مائة مفتشة شرطة تلقين تدريباً لمدة سنة (مجلة الشرطة، العدد ٨٣، مارس، ٢٠٠٧م ص٦) ومن اللافت للانتباه أن الوفد الجزائري الذي شارك في المؤتمر الثلاثين لقادة الشرطة والأمن العرب الذي عقد في بيروت

عام ٢٠٠٦م ترأسه ا مراة من الشرطة النسائية الجزائرية هي العميد أول شرطة نعيمة مازوني وقد اهتمت الصحافة اللبنانية بهذا الحدث، كما تمارس الشرطيات الجزائريات الرياضة النسوية في إطار الأمن الوطني منها الكراتيه، السباحة، الجودو نساء، الكنغ فو، المصارعة الرومانية، الفروسية، الرياضة الميكانيكية ورياضة المعوقين من ألعاب القوى، ويشار إلى أن الجمعية الرياضية للأمن الوطني لاتضم رياضيات سيدات فحسب، بل حتى الأمين العام للجمعية سيدة تترأسها منذ العام ٢٠٠٣م، وحصلت شرطيات جزائريات على بطولات في سباق ٥٠ , ١٠٠ , ٢٠٠ متر والسباحة على الصدر والظهر مرات عديدة(المرجع السابق، ص ٣٢)

أولاً: أهداف إدماج المرأة الشرطية في جهاز الأمن الوطني

لم يعد نطاق عمل المرأة محصوراً في المجالات التقليدية كالتمريض، الإدارة والتدريس، فحسب بل امتد ليشمل مجالات أوسع من ذلك لإثبات وجودها وقدرتها، وكان جهاز الشرطة أحد ميادين العمل الذي أثبتت فيه نجاحها وذلك لما لها من قدرات خاصة تساعدها على الإسهام في تأدية خدمات الشرطة المتنوعة وبامتياز خاصة في جانبها الاجتماعي، ورغم أن الأمر كان صعبا في بدايته إلا أن المرأة تمكنت بحنكتها وتأقلمها السريع من جلب الرضا والإعجاب والتقدير .

وتتلخص أهم أهداف المديرية العامة للأمن الوطني في انتهاجها لسياسة توظيف العنصر النسوي فيما يلي :

١ ـ توفير مناصب شغل لصالح المرأة حسب رغبتها .

٢ ـ منح المرأة فرصة إثبات نفسها .

٣ ـ تجسيد مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين .

٤ ـ تدعيم الشرطة الجوارية بالمرأة لما لها من استعداد في هذا المجال .

٥ ـ إسناد بعض المهام الأقرب للمرأة منها للرجل .

٦ ـ إنجاح محاربة الإجرام النسوي بكل أبعاده .

ثانياً: مجالات عمل المرأة الشرطية

إن العمل الذي تقوم به المرأة الشرطية الجزائرية ليس بالأمر الهين كما يتصوره البعض، بل هو عمل يتطلب الكثير من الهدوء واليقظة والنشاط لضمان الأمن والنظام العام وخدمة المجتمع ، ومن أجل تحقيق ذلك واجهت المرأة الكثير من الصعوبات ، وهنا يجب الاعتراف بأن علاقاتها بالوسط الذي تعمل به يشوبها نوع من الحذر والتساؤل ذلك أن اقتحامها الميدان وتواجدها فيه لم يكن تقبله في البداية أمراً يسيراً ، وعليه فإن تجربة الشرطة النسائية في الجزائر لم تسلم من تحفظات المجتمع إذ لم يكن من السهل أن يتقبل وجود المرأة بدل الرجل في واجبات ميدانية ، ورغم هذا جاءت إرادة المرأة الشرطية أكبر من كل التحديات فأثبتت وجودها وفرضت شخصيتها في المجتمع وحتى في ميدان الشرطة ، حيث أصبحت تقوم بمهام عديدة لم تنحصر فقط في الأعمال الإدارية والوظائف الفنية ، وكانت طموحاتها للارتقاء إلى وظائف ومناصب عليا في هذا الجهاز دليلاً برهنت عليه الكثيرات ، ورغم أن المرأة الشرطية قد تسلمت جميع المهام التي أنيط بها جهاز الأمن الوطني إلا أن ذلك لايمنع من تأكيد توجهها وتوجيهها أكثر نحو بعض المهام الأكثر ملاءمة لها .

١ ـ المرأة الشرطية في النظام العمومي

ـ المهمة الوقائية

من المهام الرئيسية التي تؤديها المرأة في إطار الأمن العمومي تلك المتعلقة بتنظيم حركة المرور وفي ذلك فإنها تقوم بتوجيه الراجلين ، وتنظيم حركة السيارات بكل الوسائل المتاحة مع تقديم النصائح المفيدة لهم لتجنب الأخطار وعليها أن تزيل المخالفات بمجرد معاينتها كما عليها أن تقوم بكل ماعليها لكي لاتتكرر مثل هذه المخالفات .

ـ المهمة الردعية

إن الإشراف على تنظيم حركة المرور يتطلب بالضرورة استعمال الوسائل الردعية لأن احترام قانون المرور واللوائح المتعلقة بهذا المجال واحترام الشرطية باعتبارها ممثلة للدولة واحترام أوامرها متى كانت في إطار القانون هي أمور تفرض تسليط العقاب على المخطئ بتطبيق القوانين واللوائح المنظمة لهذا الأمر بكل حزم ودون تراخ .

ـ المهمة الاجتماعية « المساعدة والإسعاف »

تقوم الشرطية العاملة في قطاع النظام العمومي بتقديم المساعدة اللازمة لمستعملي الطريق الراجلين منهم وسائقي المركبات وذلك بمساعدتهم على استئناف سيرهم في ظروف عادية ، وفي حالة وقوع حوادث المرور فإنها تتدخل بسرعة لتقديم الإسعافات الأولية وضمان نقل الضحايا إلى المستشفى في الوقت نفسه الذي تقوم فيه بتنظيم حركة المرور .

ـ مهمة الإرشاد والتوعية

تكون الشرطية العاملة ضمن مصلحة تنظيم المرور على استعداد دائم لتقديم كل المعلومات المفيدة لمستعملي الطريق وذلك إما بمبادرة منها أو بناء على طلبهم، ولاشك في أن هذه المهمة تتطلب معرفة عميقة بالقوانين واللوائح التي تنظم حركة المرور من جهة كما تتطلب ضرورة التحلي بروح المبادرة لحل المشاكل التي قد تثيرها حركة المرور في الطريق العمومي من جهة أخرى وما دام الاحتكاك المستمر بالمواطنين يعد من ميزات هذه المهمة فإنه على المرأة الشرطية العاملة في هذا الميدان أن تكون مثالية في تصرفاتها ملتزمة بحدود القانون وهذا حتى تعطي أحسن صورة لجهاز الأمن ومنه للدولة بصفة عامة.

٢ ـ المرأة الشرطية في الاستعلامات العامة (المباحث العامة)

إن للطابع الوقائي الذي يميز مهام الاستعلامات العامة دوراً مهماً في الوصول إلى توقع الأحداث قبل وقوعها بناء على مؤشرات تدل على أن شيئاً ما سوف يقع، ما يدفع بمصلحة الاستعلامات العامة إلى العمل على الكشف عما من شأنه الإخلال بالنظام العام والأمن العمومي وتهديد الاستقرار والسلم المدني وإيصال تلك التوقعات إلى السلطات صاحبة القرار لاتخاذ الحلول اللازمة لتفادي أو مواجهة الوضع قبل فوات الأوان.

وإن التنبؤ بالأحداث ومواجهتها يظل من أولي اهتمامات السلطات الرسمية التي هي في حاجة مستمرة بأن تكون على علم بالأحداث والوقائع وتأثيرها في الرأي العام، وكذلك بالتطورات الأولية لكل وضعية أو واقعة التي بإمكانها أن تخدم الدولة أو تمس أمنها وأمن المواطنين، ومع دخول الجزائر عهداً جديداً وبتعقد مختلف مجالات الحياة وتوسع النشاطات

وتطور أساليب العمل أخذت مصلحة الاستعلامات العامة أهمية كبيرة حيث برزت دقة الجهاز ومهارة العاملين فيه وقدرتهم على اكتساب مساهمة المواطنين وضمان تعاونهم ومساندتهم له ، وهنا يبرز الدور الفعال والمهم للمرأة الشرطية التي تعد قبل كل شيء جزءاً لايتجزأ من المجتمع ، بالإضافة إلى طبيعتها التي تسمح لها بالتوغل في أي مكان خاصة الأماكن التي قد يصعب على الرجل الدخول إليها إن لم نقل مستحيلاً عليه ذلك ، وقد ساعد المرأة في القيام بهذا الدور على أحسن وجه :

١ ـ قدرتها على كسب ثقة المجتمع وإقامة علاقات اجتماعية على مستوى جميع القطاعات التي تساعدها في عملها بصفة جيدة .

٢ ـ قدرتها على جلب المعلومات المتعلقة بنشاطات المؤسسات العمومية والجمعيات والمنظمات ذات الطابع النسوي التي يصعب على الرجل الحصول عليها . وقد أثبتت المرأة نجاحها في هذه المهمة نظراً :

أ ـ لتحليها بالسرية والرزانة والعقل والحذر .

ب ـ لتحليها باليقظة و الانتباه والبراعة في تجنب إعطاء أخبار تتضمن الذاتية . لتقوم بعد ذلك بـ :

ـ التبليغ عن كل ماترى وتسمع من القضايا .

ـ التبليغ عن كل مايقال كرد فعل الرأي العام مثلاً خاصة في القضايا المهمة والمثيرة للانتباه .

٣ ـ المرأة الشرطية في الشرطة القضائية

تعد الشرطة القضائية من الاختصاصات الأساسية لجهاز الأمن الوطني تقوم أساساً على البحث والتحري للكشف عن الجريمة للوقاية والردع في

إطار القوانين المعمول بها ، ورغم ماتتسم به أعمالها من عنف ووجود دائم ومستمر نظراً للفئة المتعامل معها إلا أن ذلك لم يمنع المرأة من اقتحام مختلف مصالح هذا الاختصاص ومنها :

فرق الأحداث

لقد جاء إدماج العنصر النسوي في فرقة الأحداث بهدف تغيير طرق العمل السابقة ، وهذا بهدف الوصول إلى فهم أكثر للأحداث ، ذلك أن وجود المرأة في هذه الفرقة يتلاءم وطبيعتها خاصة من حيث طريقة استقبال الحدث والتصرف معه وتوفير جو من الأمان والثقة ، علماً بأن طباع المرأة تختلف عن زميلها الرجل فهي أقدر على مخاطبة الحدث وفهم حقيقة سلوكه وهذا مايحقق أغراض التحقيق ويساعد على اتخاذ الإجراءات الملائمة حسب الطرق الإدارية والقضائية المعمول بها وبذلك فهي تساعد الشباب المنحرف بإعادة إدماجه في المجتمع .

التحري والتحقيق

تقوم المرأة الشرطية في مختلف الفرق بمهمة التحري والتحقيق للكشف عن الجرائم على اختلاف أصنافها سواء أكانت تقليدية أو مستحدثة ومن ثم السعي لإيقاف مرتكبيها ، ولتحقيق هذا الهدف قامت المديرية العامة للأمن الوطني بتعيين عدد لابأس به من النساء الشرطيات في مختلف المصالح الخارجية للعمل في ميدان الشرطة القضائية .

إضافة إلى هذا فقد أسندت للمرأة عدة مهام في مصالح أخرى ذات صلة بالشرطة القضائية وعلى رأسها المختبر الجنائي للقيام بالتحاليل الكيميائية والبيولوجية والتصوير الجنائي ، ويظل المجال مفتوحاً لمشاركة المرأة

في أي عمل جنباً إلى جنب مع الرجل وستزداد هذه المشاركة مع تخرج المزيد من الدفعات لتشمل العديد من الأنشطة القائمة وخاصة التي استجدت مع التغيرات والظروف التي عرفها المجتمع الجزائري ، ما أدى إلى تغير الأدوار التي يجب على المرأة الشرطية القيام بها وعدم حصر أنشطتها في القيام بدور ثانوي خاصة وأن جهاز الشرطة بالجزائر يتطلب تعيين كافة الأفراد نساء ورجالاً لتحقيق الأهداف المرجوة . وفي سابقة في تاريخ الشرطة النسائية الجزائرية تم تخريج أول دفعة من الشرطيات الجزائريات العاملات على الدراجات النارية ، وذلك من مدرسة الشرطة عين البنيان وبلغ عددهن ٤٩٧ ، وقد بدأ تدريبهن عام ٢٠٠١م ، وفي عام ٢٠٠٢م تم تخريج فرق مفككات القنابل ، حيث تلقت الشرطيات تدريباً مكثفاً في هذا الإطار (الشرطة ٢٠٠٢م) .

٤ ـ المرأة والشرطة الجوارية

لقد أثبتت الوظيفة التقليدية للشرطة نقصاً في المعالجة الفعالة للجريمة وقصوراً في بناء علاقات طيبة مع أفراد المجتمع إضافة إلى الأزمات التي مرت بها الجزائر في السنوات الأخيرة بدءاً من أحداث أكتوبر ١٩٨٨ ، وتأزم الوضع السياسي والاجتماعي والاقتصادي بل وحتى الثقافي وانتشار ظاهرة الإرهاب خاصة في مراحلها الأولى ، كلها أمور أثرت سلباً في علاقة الشرطة بالمواطن .

أمام هذا التدهور كان لزاماً على الدولة تدعيم وجودها وتحسين صورتها لدى المجتمع ، ومما لاشك فيه أن مشروع الشرطة الجوارية في الجزائر جاء ليسهل أداء الشرطة خاصة من خلال تدريب المنخرطين في سلك الأمن الوطني وإعدادهم للعمل الاجتماعي وبهذا الاتجاه الجديد تجاوزت الشرطة

وظيفتها التقليدية إلى وظيفة أعم وأشمل تتلاءم والأهداف التي أصبحت تطمح إليها بمساهمتها في خدمة المجتمع وتوفير أحسن الظروف للحياة، وقد ثبتت أهمية وجود المرأة في سلك الشرطة وهذا بما له من تأثير في تحسين الاتصال مع الجمهور . ويتجلى ذلك فيما يلي :

إعلام الجمهور وتقديم الخدمات

يتم ذلك بإعلام المواطنين بكل الخدمات الجديدة التي تقدمها الشرطة وكذا الأعمال المنجزة من طرف الجهاز لصالح المواطنين في سبيل تأمين أرواحهم وممتلكاتهم ، وتهدف عملية الإعلام إلى إطلاع الرأي العام على المجهودات الجبارة التي يقوم بها الأمن الوطني لدحر الإشاعات الهدامة والمسيئة التي من شأنها توسيع دائرة انعدام تبادل الثقة .

وإن قيام المرأة بإعلام الجمهور بهذه الأعمال وإظهار كفاءتها سيجذب الرأي العام إلى جانب جهاز الأمن الوطني فتتحسن بذلك صورة الدولة لدى المواطنين وبهذا يتحقق أحد الأهداف السامية التي تسعى إليها كل سلطة تجاه مواطنيها .

البحث الاجتماعي

يعد إجراء البحوث الاجتماعية من طرف المرأة الشرطية من أهم الأعمال التي يمكن أن تسهم فيها بكل نجاح خاصة وأن الدفعات الأخيرة احتوت على ذوات مؤهلات علمية مكنتهن من إعطاء صورة صادقة للمسئولين عن مشاكل المواطنين وأحوالهم الاجتماعية التي تؤثر بطريقة مباشرة في تصرفاتهم اليومية، ولبلوغ هذا الهدف تعمد المرأة الشرطية إلى :

١ ـ الاستطلاع الخارجي : ويخص الحالات الاجتماعية التي تصل إلى

علم المصالح المستقلة للجمهور إذ بتكليف المرأة القيام بهذه المهمة وما لها من هدوء ورزانة وقدرة على استعمال أكثر الأساليب بعثاً للاطمئنان ، كلها صفات تدفع المواطن للكشف عمّا بداخله دون خوف ولاتردد ، فتكون المرأة بعملها هذا قد أدت دوراً مهماً في الوصول إلى الحلول المناسبة ومساعدة المسئولين على أخذ قرارات صائبة تستند إلى معطيات حقيقية لم يكن بوسع الرجل وهو في مكانها الوصول إليها .

٢ ـ الإرشاد الاجتماعي : يتعلق خاصة بقيام المرأة الشرطية بزيارة أسر الأحداث المنحرفين وكذا القصر المتسربين من المدرسة من أجل الاطلاع عن قرب على حالاتهم ومن ثم تحديد الأسباب التي أدت بهم إلى القيام بسلوكياتهم المنحرفة ، وتتمكن بعملها هذا المتمثل في تشخيص الأسباب ميدانياً من مساعدة المسئولين في اتخاذ القرارات الوقائية لضمان ملاءمة تلك القرارات ، لواقع الحال ، ولايقتصر دورها في هذا المجال على الأحداث فقط بل يتعداه ليشمل جميع فئات المجتمع إذ يقربها منها بحيث تطلع على جميع المشاكل اليومية التي يعيشها المواطن فتقدم له النصح والإرشاد والتوجيه قبل تفاقم الأمور .

٣ـ العلاقات العامة : من أهم واجبات العلاقات العامة في جهاز الشرطة هو بناء جسور الثقة والاحترام مع المواطن ، ولاشك في أن توظيف العنصر النسوي جاء لتحقيق هذا الغرض الذي تسعى إليه المديرية العامة للأمن الوطني وتحرص على تنمية هذه العلاقات والتفاعل مع المواطن في كل قضاياه حتى توفر للمواطن إحساساً بأن موظف

الشرطة ماهو إلا صديق يجده في كل مكان وفي كل وقت.

ويعد وجود المرأة الشرطية محققاً جيداً لهذه المهمة لما تملكه من حس مرهف ودقة وقدرتها على بث المحبة وإرساء الاطمئنان النفسي، وفي هذا المجال تقوم المرأة الشرطية بممارسة الأعمال التالية:

أ- التوعية المرورية بالمشاركة في برامج التوعية المرورية من خلال أجهزة الإعلام المختلفة.

ب- المشاركة في إعداد فرق السلامة لتلاميذ المرحلة الابتدائية في المدارس بهدف تهيئة جيل يقدر أهمية مراعاة قواعد المرور واحترامها.

جـ- بناء علاقة متينة مع المواطنين من خلال تبادل الزيارات بين أفراد الشرطة النسائية وبعض الجمعيات الثقافية والفكرية والاجتماعية وإفساح المجال لهذه الجمعيات للاطلاع على عملها.

٤- الاستقبال: تتأثر مشاعر الجمهور بعدة عوامل أهمها تجاربه الفردية التي اكتسبها من خلال اتصاله بعناصر الشرطة، فإذا كان سلوك رجل الشرطة غير مرض كانت التجربة كذلك، كما تتأثر أيضا مشاعر الجمهور بأساليب الشرطة وإجراءاتها فالشعور بأن الأساليب عنيفة مثلا يضر بتقدير الجمهور للشرطة، وعلى هذا الأساس فإن علاقات الجمهور بالشرطة تتأثر مباشرة بمستوى الخدمة المقدمة.

ولقد أثبت الواقع أن المرأة في مجال عمل الشرطة تتوافر لديها معطيات

تمكنها من المساهمة الإيجابية في تحطيم الجدار الذي كان يحول دون مرور التيار بين جهاز الأمن ، والجمهور ولهذا فإن الانفتاح على الجمهور بوجود المرأة الشرطية سيغير حالة الفتور التي عانى منها جهاز الشرطة كثيراً. (مجلة الشرطة، ١٩٩٩م) .

٥ ـ نظرة الجمهور للمرأة الشرطية

إن التغيرات التي عرفها المجتمع الجزائري قد مست وضع المرأة باعتبارها جزءاً لا يتجزأ منه، ما دفع بها إلى التفكير وأخذ القرار للمساهمة في بناء بلدها وحماية أبنائه ، وقد زاد في اقتناعها تشجيع محيطها القريب لها من أب وأخ وزوج، إضافة الى تحبيذ المجتمع إسناد بعض المهام الشرطية إلى النساء ، وقد تجلى ذلك من خلال ارتفاع عدد المقبلات على جهاز الأمن في السنوات الأخيرة وكذا اهتمام هذا الجهاز بالعنصر النسوي من خلال تخصيص مدرستين لإعداد وتأهيل الشرطيات في جميع الرتب .

وتعرف العلاقات الخارجية للمرأة الشرطية بأنها الرابطة بين جهاز الشرطة و المواطنين أساسها المصلحة المتبادلة بينهما تهدف لتحقيق الثقة والتفاهم بين المجتمع وجميع المؤسسات التي تعمل في خدمته. وتتأرجح فكرة التحاق المرأة بجهاز الأمن بين الرفض والتحفظ والترحيب إذ هناك فئة يرفض أصحابها هذه الفكرة وحجتهم في ذلك أنه لا يمكن تصور تولي المرأة سلطة تفرضها على المجتمع الذي يعتبرونه مجتمعا ذكورياً ، ويستند رفضهم هذا إلى أن المرأة ـ وبعملها في ميدان غالبا ما يسوده العنف ـ ستتنازل حتماً وبمرور الوقت عن أنوثتها وتتسلح بدلاً عنها بالقسوة والاسترجال فلا يتحقق الهدف المرجو من إدماجها بفقدانها ثقة المجتمع فيها ولا ينتظر من ذلك إلا تضاعف الحواجز بينها وبين من يفترض أنها كلفت بخدمتهم .

وترى فئة أخرى أن إدماج المرأة في سلك الأمن الوطني سيقلص من فرص التحاق الرجل بهذا الميدان الذي طالما استحوذ عليه بمفرده، وهم يرون أن الرجل أولى بهذه المهمة لأمرين أساسيين أولهما طبيعة العمل في حد ذاته الذي يعد العنف أبرز مميزاته، وثانيهما أن جهاز الشرطة الذي عليه فرض تطبيق قوانين الدولة يجب أن يتصف بالهيبة التي ستفقد في حال وجود المرأة خاصة في المهام الميدانية.

بالمقابل هناك من يرى أن للمرأة الحق في اختيار المهنة التي تميل إليها فالمجتمع الجزائري تعرض لتغيرات وتطورات سمحت للفتاة بمواصلة دراستها والحصول على مستوى عال يؤهلها لاختيار مهنة المستقبل، وعليه فهناك من يعد التحاق المرأة بسلك الشرطة و اجباً وطنياً من جهة وحقاً من حقوقها من جهة أخرى، وذلك اعترافاً لها بصنيعها خاصة في مرحلة الإرهاب، حيث ظلت المرأة الشرطية تعمل دون تردد وظلت تكافح بقوة وعزيمة وإرادة وفضلت البقاء في سلك الشرطة رغم الوضعية التي كانت تعيشها البلاد فقد قدمن للوطن خدمة عظيمة وهذا لحدة فطنتهن وإمكانية وجودهن في كل مكان خاصة في تلك التي يتعذر على الرجال دخولها، واستطاعت بفضل شجاعتها تفكيك بعض الجماعات الإرهابية والتبليغ عن بعض الأعمال الإجرامية فأثبتت بذلك وجودها وبرهنت على قوتها وثباتها.

ودعماً لموقف المرأة الجزائرية وافق الرئيس الجزائري على مطلب للمنظمات النسائية في الجزائر، والمتعلق بضرورة تعديل قانون أحوال العائلات والصادر عام ١٩٥٤م. وقد أظهر بذلك انفتاحاً لمطالب التغيير المناقضة للتوجيهات التي أصدرتها بعض الأحزاب في الجزائر. فقد أعطى

الحركة النسائية الجزائرية دفعاً جديداً بإعلانه أن الجزائر تلتزم بالتعريف الجديد للمرأة الذي أطلقته الأمم المتحدة الذي يفيد أن المرأة «عنصر أساسي في التنمية» وأن « مشاركتها في صناعة القرار جزء لا يتجزأ من الحكم الراشد والمسئول » .

٣ . ٢ . ٦ الشرطة النسائية في جمهورية جيبوتي(*)

تم توظيف المرأة في جهاز الشرطة في جمهورية جيبوتي عام ١٩٧٨م أي بعد استقلال الجمهورية بعام واحد .

أولاً: شروط التحاق المرأة في جهاز الشرطة

يشترط أن تتوافر في الفتاة التي ترغب في الالتحاق بجهاز الشرطة كافة الشروط الواجب توافرها في الالتحاق بهيئة الشرطة من اللياقة البدنية والصحية والنفسية واجتياز الاختبارات الأولية وكذا تقييم الجهات الرقابية بعد إجراءات التحريات اللازمة إضافة إلى الشروط التالية :

١ ـ ألا يقل طولها عن ١٥٩ سم .

٢ ـ ألا يقل عمرها عن ١٨ سنة ولا يزيد على ٢٤ سنة .

٣ ـ ألا تكون متزوجة .

ثانياً: مجالات العمل

الشرطيات الجيبوتيات يعملن في كافة مجالات الشرطة التي تتناسب وطبيعة المرأة وخاصة مايلي :

(*)بموجب وثيقة رسمية لدى الباحث برقم ١٢٨٤ ØD.G.P.NØ 158صادرة بتاريخ ١٤/٦/ ٢٠٠٤م

١ ـ الشئون الإدارية .
٢ ـ الخدمات الطبية والتمريض .
٣ ـ شرطة المرور .
٤ ـ شرطة الهجرة والجوازات (المطارات والموانئ) .
٥ ـ إدارة المعلومات والتوثيق .
٦ ـ التحقيقات الجنائية (مأمورو الضبط القضائي) .

ثالثاً: رتبة المرأة الشرطية

قانون هيئة الشرطة الوطنية الجيبوتية لم يحدد رتبة معينة للمرأة يمكن أن تصل إليها ، فالمجال مفتوح أمامها ، علماً بأن أرفع رتبة في الوقت الراهن هي رتبة ملازم أول .

رابعاً: عدد العاملات في السلك الشرطي

على الرغم من أن الدراسات والمعايير الدولية تشير إلى تدعيم المرأة في الأجهزة الشرطية في العالم بنسب عالية ، فإن الشرطة الوطنية الجيبوتية خصصت نسبة ١٠٪ من إجمالي قوة أفراد الشرطة للمرأة مراعاة لظروفها المحلية الخاصة .

أما بخصوص وضع المرأة الجيبوتية ، فتمثلت المبادرة الأولى في ضمها إلى صفوف الحكومة وتكليفها بمنصب وزيرة لشئون المرأة وللشئون الاجتماعية في عام ٢٠٠٣م، تم تعديل بعض القوانين وبذلك دخلت المرأة فى العام نفسه إلى البرلمان، وتمكنت سبع نساء من دخول الجمعية الوطنية ، وتم إصدار قانون يرسي نظام الحصص في البرلمان، حيث خصص للنساء ٣٠٪ واستحدث قانون للأسرة يهدف إلى ضمان مساواة أفضل بين الرجل والمرأة على الصعيدين الاجتماعي والقضائي . (مكتب جيبوتي الوطني ٢٠٠٤م) .

٣ . ٢ . ٧ الشرطة النسائية في المملكة العربية السعودية

مر المجتمع السعودي بتغيرات متسارعة أثرت في تركيبته ، ودخلت للحياة عناصر حديثة مثل الإعلام ، العمالة ، والسفر للخارج ، وكان دور المرأة شاهداً على هذه المتغيرات ، وازداد عدد النساء العاملات في وظائف تناسبهن وتزايدت تبعاً لذلك الأصوات التي تؤيد خروج المرأة للعمل ، كما ارتفعت أصوات أخرى معارضة لذلك ، وبين هؤلاء وأولئك برزت فئة ثالثة لاتمانع من مشاركة المرأة في عملية التنمية (الزهراني ، ٢٠٠٤م) وباعتبار الأمن أحد أهم ركائز التنمية ، كان لزاماً على الرجال والنساء الإسهام في تقوية دعائم الأمن ، وتأتي مساهمة النساء في الشرطة النسائية للتدليل على الارتقاء بالتنمية .

وجرت العادة على الاستعانة بالعناصر النسائية في قوى الأمن السعودية وذلك لإتمام المهمات ذات العلاقة بالنساء أو الأطفال إلاّ أنه لايوجد في المملكة العربية السعودية شرطة نسائية وذلك لحساسية قضايا المرأة في المجتمع السعودي . بيد أن التغير الاجتماعي والاقتصادي والثقافي الذي شهده المجتمع السعودي والذي أدى إلى خلخلة في البناء الاجتماعي ومن ثمَّ إحداث العديد من المتغيرات التي انعكست على سلوك الأفراد (عسيري ، ٢٠٠١م ، ص٢) وأفرز كذلك جرائم نسوية لابد وأن يصحبه توسع في إدخال المرأة في القوى الأمنية السعودية .

وفي حديث لوزير الداخلية السعودي للصحفيين في المنطقة الشرقية بتاريخ ٢٨/ ٤/ ٢٠٠٤م أكد أن هنالك دراسات وأبحاثاً لبحث عمل المرأة في الأجهزة الأمنية ، كما أفاد مدير إدارة الوافدين في جوازات جدة أنه قد تم توظيف ٣٠ سيدة للعمل في سجن إدارة الجوازات للإشراف على

السجينات على مراتب مدنية ممن يحملن شهادة الثانوية العامة والجامعية، بيد أن مهامهن إدارية كإعداد البيانات الخاصة بالسجينات أو تصويرهن أو استلام المعاملات، إضافة الى إشرافهن على العنابر (المدينة العدد ١٤٩٦٣).

وفي المنطقة الشرقية تم الإعلان عن تعيين تسع مجندات برتبة جندي بإدارة سجون المنطقة الشرقية (جريدة اليوم العدد ١١٢٥٧) وتخضع هؤلاء النساء لدورة تدريبية وإدارية مدتها شهر لتأهيلهن بالمعارف المطلوبة عن التعليمات والأنظمة الخاصة بالسجون النسائية.

وقد أعلن مدير الأمن العام السعودي خلال تفقده للقطاعات الأمنية في الإحساء أن إدارته ماضية في توظيف الكوادر النسائية في القطاعات الشرطية متى اقتضت الحاجة إلى ذلك مشيراً إلى توظيف ١٧ مفتشة لدى السكك الحديدية في الآونة الأخيرة (جريدة الرياض العدد ١٣١٢١) وذكرت صحيفة الوطن السعودية أن الأمن العام السعودي يخطط لإنشاء كلية شرطة نسائية، وسوف تؤهل الكلية المقترحة خريجاتها للعمل في مختلف قطاعات الدولة ذات العلاقة بالأمن.

ومن جانبها نظمت جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية عدداً من الدورات الأمنية عام ٢٠٠٤م لتنمية مهارات العاملات في السجون. وكان الهدف من عقد هذه الدورات تعريف المشاركات بقواعد الأمم المتحدة للحد الأدنى لحقوق المسجونين ومبادئ الأمم المتحدة لحمايتهم، وكذلك تزويد المشاركات بالنظام الذي يحكم السجون في المملكة العربية السعودية وأنواع السجون واللائحة التي تحكم عمل العاملات في سجن النساء، فضلا عن الإحاطة بالقواعد الشرعية التي تحكم الإيداع في السجون والإفراج عن المسجونات، إضافة إلى إكساب المشاركات مهارات في الرقابة الأمنية والقضائية والوقوف

على المعاملة المثلى للسجينات وبرامج تأهيلهن اجتماعياً ونفسياً ودينياً. (دليل البرنامج التدريبي ٢٠٠٤م).

وتتسابق النساء السعوديات للتطوع في الأعمال ذات الصبغة الأمنية وهنالك فريق نسائي تطوعي يبلغ عدد عضواته (١٣) وأقام الفريق تجارب إطفاء حريق وقام بإلقاء محاضرات توعوية استفادت منها مايربو على ٤٠٠٠ سيدة ، وجاء إنشاء هذا الفريق بموافقة مساعد وزير الداخلية للشئون الأمنية بالمملكة العربية السعودية (جريدة الجزيرة ص ٣٣ العدد ١١٦١١).
وتواصل أكاديمية نايف للأمن الوطني (المعهد الثقافي سابقاً) التابعة لوزارة الداخلية في المملكة العربية السعودية تنظيم دورات تدريبية نسائية توعوية في مختلف المناشط الأمنية.

ومن جهته نظم مركز التدريب التربوي دورات تدريبية على أعمال الدفاع المدني وأقامتها إدارة الإشراف التربوي بمنطقة الرياض بالتعاون مع مركز الإشراف الطبي على الوحدات العلمية بتعليم البنات ومديرية الدفاع المدني ، وأشارت مديرة إدارة الإشراف التربوي إلى أن هذه الدورات تهدف إلى تأهيل منسوبات تعليم البنات في مجال أعمال الدفاع المدني والإسعافات الأولية ينفذها فريق طبي متخصص من المشرفات التربويات ، وقد استفاد من الدورات التدريبية ٦٨٧ معلمة ومشرفة تربوية وإدارية ، ومدة كل دورة خمسة أيام دراسية بواقع عشرين ساعة أسبوعياً وتتضمن محاضرات نظرية وتطبيقية . (جريدة الجزيرة، العدد ١١١٧٥).

وفي محافظة الطائف بمنطقة مكة المكرمة منحت ١٥٠ شهادة تخرج في اكتشاف متعاطي المخدرات لمائة وخمسين سيدة من المحافظة بعد خضوعهن لدورة تدريبية مكثفة على مدى أسبوع كامل شارك في تقديمها متخصصون في مكافحة المخدرات (الجزيرة ، ص ٤٠ ، العدد ١١٥٥١).

وتدرس وزارة العدل السعودية إمكانية منح تراخيص للنساء للعمل في مجال المحاماة على أن يتخصصن في شئون النساء (دنيا ، العدد ٤٥)، وسبق أن قدمت ورقة عمل لوزير العدل السعودي نشرتها صحيفة الرياض السعودية بتاريخ ٣٠/ ٥/ ٢٠٠٣م توضح صعوبة بوح المرأة بمشاكلها الخاصة ما يؤكد أهمية وجود نساء في وزارة العدل ، وكذا أن النساء بحاجة إلى مستشارات قانونيات ولذلك لابد من وجود محققات جنائيات خاصة في القضايا التي تكون المرأة طرفاً فيها ، وأشارت الورقة إلى أهمية وجود المحاميات ، ما يحفز الطالبات أيضاً على دراسة الشريعة والقانون .

وفي مجال الإسعافات الأولية أوضح نائب رئيس جمعية الهلال الأحمر السعودي أن الأقسام النسوية في فروع جمعية الهلال الأحمر السعودي دربت أكثر من ٥٠ ألف امرأة على الإسعافات الأولية وذلك ضمن برنامج الأمير نايف للإسعافات الأولية (الوطن ص ٨ ، العدد ١١٤٢) .

والمحصلة أن في المملكة العربية السعودية أقساماً للشرطة النسائية برتب عسكرية قائمة يقمن بواجبهن بقوة واقتدار ، وعلى بوابات المطارات توجد نساء يقمن بعملهن في تفتيش المسافرات من النساء حسب ماتمليه الظروف والأحداث ، وهنالك نساء فاضلات يعملن في الحفاظ على أمن الحجاج والمعتمرين والزوار في الحرمين الشريفين وفي السجون والمطارات وفي الجوازات (جريدة الوطن ، ص ١٤ ، العدد ١١٢٠) .

وفي مجال قص الأثر أكد رئيس قصاصي الأثر في الإدارة العامة للمجاهدين بوزارة الداخلية أنه ليس هناك مايمنع من مشاركة المرأة قصاصة للأثر لكشف ملابسات أي جريمة جنائية سواء أكان المجني عليه رجلاً أم امرأة ، وهنالك البعض من النساء المتمكنات والمشهود لهن في قص الأثر ، والمرأة لاتقل عن الرجل في هذه المهارة (الرياض ، العدد١٣٤٢٣) .

وهذا يعني أن هناك نواة حقيقية لشرطة نسائية فعالة في السعودية وسوف تلقى هذه الشرطة في حال إنشائها رسمياً تشجيعاً من مختلف فئات المجتمع خاصة وأن لها خصوصية تكمن في التعامل فقط مع النساء ومع قضاياهن وفي أطر يقرها الدين والعرف خاصة وأن هنالك متعاونات يعملن في هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر إضافة إلى وجود متعاونات يعملن في حفظ الأمن في الحرمين الشريفين فضلاً عن وجود متعاونات في عدد من الأجهزة الأمنية يقمن بتفتيش النساء والتعامل مع قضاياهن.

هذا وقد بلغ الاهتمام بالمرأة السعودية ذروته منذ عام ٢٠٠٥م، حيث تم تخصيص الحوار الوطني الثالث لقضايا المرأة وشاركت النخب السعودية من رجال ونساء في ذلك الحوار ورأى وليد فتيحي أن مجال الشرطة النسائية يعد من مجالات العمل التي يمكن للمرأة الانخراط فيها.

ومن جهة أخرى صدر قرار وزيرالخارجية بتاريخ ١٣/ ٩/ ٢٠٠٥م بترشيح عدد من السيدات السعوديات البارزات لتولي مناصب رفيعة في وزارة الخارجية من بينها وظائف بدرجة سفير وذلك تمشياً مع التوجه العام للدولة مثل وكيل وزارة ومدير جامعة، وتقلدت امرأة سعودية مناصب مهمة في المنظمة العربية للسلامة المرورية والجمعية العربية لمكافحة الإرهاب ودعم ضحاياه، إضافة إلى المناصب الدولية التي تلقدتها نساء سعوديات، وعلى الرغم من أن المرأة السعودية لم تشارك في المرحلة الأولى من الانتخابات البلدية السعودية إلا أنها في الانتخابات القادمة عام ٢٠٠٩م ستكون من المنتخبين والمرشحين، لأن المجالس البلدية معنية بتقديم الخدمات للرجال والنساء على حد سواء ولدى المرأة التي تمثل نصف المجتمع السعودي العديد من الاهتمامات التي تندرج ضمن صلاحيات المجلس البلدي(الانتخابات البلدية٢٠٠٥م، ص ٨).

ويعمل في مجلس الشورى ست مستشارات، ومن المرجح حسب إفادة أحد أعضاء المجلس أن تتحول هؤلاء إلى عضوات أساسيات في المجلس.

وللمرأة مكانة خاصة في قلوب السعوديين بشكل خاص، وتعد مصدراً للتفاخر والمباهاة، ولعل من أبرز الأمثلة التي تدل على ذلك «إخوان نورة»، ولقد استطاعت المرأة السعودية قيادة الجيوش، بل والانتصار على جيوش جرارة مثلما حدث مع جيوش طوسون (ابن محمد علي باشا) عندما هزمت في مدينة «تربة» على يد غالية آل بدر البقمية (غالية الوهابية) في أوائل القرن الثالث عشر الهجري في عصر الإمام سعود بن عبدالعزيز بن محمد وابنه الإمام عبدالله بن سعود. (آل الشيخ، محمد عبداللطيف، جريدة الجزيرة، العدد ١٢٢٧٠ , ٢٧/ ١/ ٢٠٠٩م، ص٤٤).

٣ . ٢ . ٨ الشرطة النسائية في جمهورية السودان (*)

في السودان بدأ التحاق المرأة بالشرطة في منتصف السبعينيات، وبدأت النسوة يتجهن للعمل في مختلف أقسام الشرطة ووصلت العديد منهن إلى رتبة عميد، وبعد توحيد قوات الشرطة عام ١٩٩٢م التحقت العديد منهن للعمل في أقسام الشرطة المختلفة بشرطة الجمارك وشرطة المرور وهناك أعداد مقدرة تعمل في وكالات النيابة العامة وفي أفرع القضاء المختلفة (هلاوي ١٩٧٨م)

وتتسم النساء السودانيات بالفراسة والشجاعة، ومن فارسات السودان بنونة بنت الملك نمر ملك الجعليين التي علا نجمها خلال الحكم التركي، وكان نضالها يجسد نضال المرأة السودانية (مجلة الشرطة ص ١٨ , ٢٠٠٢م).

(*) وثيقة لدى الباحث من وزارة الداخلية السودانية برقم خ/ ج/ ن ع/ م ١ وتاريخ ٢٧/ ٩/ ٢٠٠٤م.

وتعد المرأة السودانية من النساء المحافظات والحريصات على التقيد بالأصول، وترتدي المرأة السودانية غطاء الرأس في أثناء العمل ، وفي عام ١٩٦٤م كانت المرأة السودانية هي أولى النساء العربيات التي سمح لهن بالعمل في سلك القضاء ، وهناك خمس نساء الآن يعملن في المحكمة العليا ، وتم تعيين إحدى النساء السودانيات مستشارة لرئيس الجمهورية لشئون المرأة (Http://news 6.thdo.bbc co. UK) .

وفي سبتمبر ٢٠٠١م صدر قانون يحظر على النساء العمل في محطات الوقود والفنادق والمطاعم وذلك في خطوة تهدف إلى الحفاظ على النساء وإسناد أعمال إليهن تتواءم وأنوثتهن ، بيد أن كثيراً من النساء أدان ذلك القانون على اعتبار أنه يخرق حقوقهن الدستورية ويجعلهن غير عاملات في وقت يصعب فيه الحصول على وظيفة .

وعلى غرار المملكة الأردنية الهاشمية أنشأت وزارة الداخلية السودانية معهداً للشرطة النسائية ، ويعد الأول إفريقيا والثاني عربياً بعد معهد الأميرة بسمة للشرطة النسائية بالأردن، وتم إنشاء المعهد بقرار وزاري رقم «٨٦» لسنة ١٩٩٥م وهو إحدى الإدارات التابعة للإدارة العامة للتدريب (مجلة الشرطة العدد، ٣٧، ص٥٨) .

ويهدف المعهد إلى تأهيل الشرطة النسوية للقيام بدورها في أوساط المجتمع ويعمل أيضا على تشجيع واستقطاب العناصر النسوية للعمل في مجال الشرطة النسائية، ويختص بالتدريب الأساسي والمتقدم والتدريب التخصصي، حيث قام المعهد بتدريب ست دفعات قوامها أكثر من ٦٠٠ مجندة ودفعتين فنيتين قوامهما ١١٨ مجندة ، وفيما يتعلق بالتدريب التخصصي تم تخريج دورتين الأولى للجمارك والثانية في مجال السجلات الجنائية ويجرى الآن التدريب للدفعة الخامسة وقوامها ١٧٥ مجندة ويبلغ قوام الشرطة النسائية

بالسودان ٧٩٣ ضابطة و٤٦٠١ مابين ضابطة صف وجندية . (مجلة الشرطة العدد ٣٧، مايو ٢٠٠٧م، رئاسة الشرطة السودانية، ص٥٨) .

وقد حددت وزارة الداخلية السودانية عدداً من الشروط الواجب توافرها لدى الراغبة في الالتحاق بمعهد الشرطة النسائية ومنها :

١ ـ تقبل المتسبات للمعهد من خريجات المرحلة الثانوية من الناجحات في الشهادة الثانوية ومن حاملات الدبلوم المتوسط ومن الخريجات الجامعيات .

٢ ـ مدة الدراسة ستة أشهر .

٣ ـ وتمنح الأولوية القصوى لخريجات المعهد للالتحاق بكلية الشرطة بعد نيلها للشهادة الجامعية .

تمنح خريجات المعهد اعتباراً خاصاً عند العمل في مجال الشرطة وأكدت وزارة الداخلية السودانية ضرورة أن تستوحى مناهج المعهد وتؤسس على التوجه الإسلامي والإرث الحضاري السوداني وكذلك على الخبرات والتجارب المكتسبة في إعداد الشرطة السودانية مع مراعاة خصوصية المرأة فضلاً عن الأخذ في الحسبان تجارب الدول الأخرى ومنها المملكة الأردنية الهاشمية .

أما مقررات المنهج التي تدرس في المعهد فهي كالتالي : (معهد الشرطة النسائية، ١٩٩٥م) :

١ ـ المواد العسكرية :

أ ـ مشاة .

ب ـ أسلحة .

ج- تربية بدنية .

٢ ـ المواد القانونية :

أ ـ واجبات الشرطة

ب ـ التحقيق الجنائي .

ج ـ الإجراءات الجنائية .

د ـ الإصلاح الجنائي .

هـ ـ الأصول الجزائية .

و ـ القوانين الخصوصية .

ز ـ الطب الشرعي .

٣ ـ الثقافة الإسلامية :

أ ـ الحاجة إلى الدين .

ب ـ مميزات الدين الإسلامي .

جـ ـ مصادر التشريع الإسلامي .

د ـ صفات المؤمنين .

هـ ـ أركان الإسلام والإيمان .

و ـ العمل في الإسلام .

ز ـ العدالة في الإسلام .

حـ ـ الحدود في الإسلام .

ط ـ الزنا والخمر .

ي ـ حفظ وتجويد القرآن الكريم .

ك ـ حفظ ودراسة الأحاديث النبوية والأقوال المأثورة والأدعية .

٤ ـ الاتصالات :

أ ـ قواعد وأصول المخابرة اللاسلكية .

ب ـ كيفية التخاطب على الأجهزة اللاسلكية .

جـ ـ النداء والإجابة وأنواعها .

د ـ أجهزة اللاسلكي وأمنها ودرجات السرية والأسبقية .

هـ ـ علوم الحاسوب وأعمال الطباعة .

٥ ـ الدفاع المدني :

أ ـ لمحة عامة عن الدفاع المدني وأولويات الإسعافات الأولية .

ب ـ دراسة عن جسم الإنسان .

جـ الحوادث أنواعها وكيفية التعامل معها وإسعافها .

د ـ أنواع الحرائق وطرق إخمادها .

هـ ـ قواعد الأمن والسلامة في الحرب والسلم وفي حالات الكوارث . الطبيعية وغيرها .

٦ ـ التربية الرياضية :

أ ـ معنى اللياقة العامة واللياقة البدنية .

ب ـ الألعاب الكبيرة والصغيرة والألعاب البيئية .

جـ ـ المنافسات الرياضية وإدارتها وقوانينها .

د ـ العروض الرياضية و المهرجانات والكرنفالات .

هـ ـ طرق وأساليب الدفاع عن النفس .

٧ ـ المعلومات العامة :

أ ـ التربية وعلم النفس .

ب ـ مسائل اقتصادية .

جـ ـ الاقتصاد المنزلي والثقافة الغذائية .

د ـ الإدارة العامة .

هـ ـ النظام السياسي والحكم الاتحادي والمحلي .

و ـ المنظمات الدولية .

ز ـ الدفاع الشعبي والخدمة الوطنية .

حـ ـ الحضارة السودانية والثقافة وفنون الفلكلور الشعبي .

ط ـ إتقان وتجويد اللغات وتعليم لغة جديدة .

ي ـ كيفية إجراءات البحوث والدراسات .

٨ ـ مسائل إدارية :

أ ـ زيارات ميدانية ورحلات علمية وترويحية .

ب ـ امتحانات مراسم تخريج .

جـ ـ معارض وكرنفالات .

د ـ نظم الاجتماعات وإدارتها . (المرشد والدليل، معهد الشرطة النسائية، الخرطوم ١٩٩٥م) .

وقد نالت المرأة السودانية مكاسب عديدة منها ارتفاع نسبة الإداريات في المناصب العليا إلى ٢٢٪، ومن هذه المكتسبات إنشاء ما يلي :

١ ـ وحدة تنسيق أنشطة المرأة بوزارة التخطيط الاجتماعي .

٢ ـ وحدة المرأة للتنمية الزراعية بوزارة الزراعة .

٣ ـ إدارة للأمومة والطفولة بوزارة الصحة .

٤ ـ إدارة المرأة والأم بوزارة الخارجية .

٥ ـ إدارة تنمية المرأة بالمجلس القومي للسكان .

٦ ـ وحدة إدارة تنمية المرأة بجامعة الخرطوم .

٧ ـ وحدة الدراسات النسوية والجندر بجامعة الأحفاد للبنات .

٨ ـ إدارة تنمية المرأة في بعض الولايات وبعض الوزارات .

٩ ـ تكوين المجلس التنسيقي للأسر المنتجة .

١٠ ـ تكوين اتحاد عام المرأة السودانية .

١١ ـ زيادة عدد الجمعيات التطوعية السودانية .

١٢ ـ أجاز دستور السودان لعام ١٩٩٨م ، إعطاء المرأة حق الجنسية لأبنائها إذا كانت متزوجة من غير سوداني .

١٣ ـ إعداد قانون الأحوال الشخصية عام ١٩٩٢م بما يمنح المرأة الحق في وضع الشروط ، حيث الزواج والتزام الزوج بها . (شكري ، ٢٠٠٢م ، ص ١٢ ـ ١٥٣) .

٣ . ٢ . ٩ الشرطة النسائية في الجمهورية العربية السورية (*)

تأسست مدرسة الشرطة النسائية في الجمهورية العربية السورية عام ١٩٧٦م بهدف جعل المرأة عنصراً فاعلاً في بناء المجتمع من خلال مشاركتها في مؤسسات وقطاعات الدولة كافة ومنها قوى الأمن الداخلي وكذلك حاجة الخدمة في قوى الأمن الداخلي إلى وجود كادر نسائي ، ويتركز عمل

(*) بموجب وثيقة لدى الباحث برقم ٢/ ٥/ ٧٦٧ بتاريخ ١٥/ ١١/ ٢٠٠٣م صادرة عن وزارة الداخلية بالجمهورية العربية السورية

الشرطة النسائية في وزارة الداخلية السورية على قطاعات الشئون الصحية والمالية والإدارية والسجون .

ويبلغ عدد إجمالي الشرطة النسائية في وزارة الداخلية ٣٥١ عنصراً من الضباط وصف الضباط والأفراد ، ويبدو أن عمل الشرطة النسائية في سوريا لايتعدى الأعمال المكتبية بعيداً عن الأعمال الشرطية الميدانية وذلك للعادات والتقاليد التي قد تستهجن عمل المرأة في القطاع الشرطي ، علماً بأن الحكومة السورية كثيراً ما تعين المرأة في مناصب قيادية و هنالك وزيرات في الحكومة السورية فضلاً عن العديد من الموظفات برتبة مدير عام .

وتشير الباحثة مها يني (مها يني ١٩٩٩م ص ٣٣) إلى أن مساهمة المرأة في سلك الشرطة بدأت عام ١٩٧٧م وازدادت أعدادهن حتى بلغن ٤١٤ عنصراً وهن يمارسن أدوارهن في حماية الآداب العامة ورعاية الأحداث .

وبشكل عام تعد المرأة السورية من أكثر النساء العربيات عملاً في الحياة السياسية والبرلمانية والقضائية .

ولقد دخلت المرأة السورية البرلمان ابتداء من عام ١٩٧٣م بأربع عضوات ، بينما عينت أول وزيرة في الحكومة السورية عام ١٩٧٤م ، وفي عام ١٩٩٤م أصبح عدد القاضيات السوريات ٩٤ قاضية ، وهنالك ٢٢٨ مساعدة عدلية كما أن عدد المحاميات اللواتي يمارسن مهنة المحاماة قد بلغ ٦٥٨ محامية بنسبة ١٠٪ من مجموع المحامين في سوريا ، فضلاً عن وجود ٣٣ محامية دولة ، وهن يشكلن نسبة ١٥٪ من مجموع محامي الدولة .

وبلغ عدد النساء السوريات في مجلس الشعب ٢٤ عضوة من مجموع ٢٥٠ عضواً وذلك عام ١٩٩٤م ، كما دخلت المرأة السورية العمل

الدبلوماسي عام ١٩٥٣م وبلغ عدد النساء العاملات في السلك الدبلوماسي عام ١٩٩٤م ٢٧ امرأة من أصل ٢٨٣ (جازة ١٩٩٦ ، ص ٩٢) .

٣ . ٢ . ١٠ الشرطة النسائية في العراق

شهد العراق أول تجربة للشرطة النسائية إثر استخدام المرأة في مجال تنظيم المرور وإدارة تسجيل المركبات ، ومنح رخص السياقة وذلك منذعام ١٩٧٤م وحتى عام ١٩٨٠م ، وكان للشرطيات زي خاص بهن إلا أن التجربة لم تستمر ، وعلى الرغم من أن كلية الشرطة العراقية لم تفتح أبوابها بعد لانخراط المرأة فيها إلا أن النساء العراقيات استطعن أن يصلن إلى إشغال وظائف إدارية وفنية في مختلف دوائر وزارة الداخلية وجميع المديريات العامة لقوى الأمن الداخلي (التحافي ٢٠٠٥م ، ص ٢٣٠) .

وبدأت المسيرة الثانية للشرطة النسائية في العراق بعد احتلال قوات التحالف للعراق في نهاية عام ٢٠٠٣م عندما أعلنت قوات التحالف عن إلحاق (١٤) امرأة عراقية في دورة تدريبية في مجال حماية المنشآت وتعد هذه هي الدفعة الأولى في هذا المجال وأشرفت خمس مجندات من الفرقة المدرعة الأولى في الجيش الأمريكي على هذه الدورة التي تضمنت تعليمات تخص القتال باستخدام الأيدي وحمل السلاح والسلوك الرفيع وطريقة التعامل مع فئات المجتمع كذلك تضمن منهاج الدورة طريقة التفتيش سواء للأشخاص أو المركبات .

وسوف تشهد كلية الشرطة مباشرة هذه الدورة التي تعد الأولى في تاريخ العراق إذ لم يتسن للمرأة أن تصبح ضابطة شرطة وقد تم في السبعينيات فتح دورة شرطة لشرطة الآداب ، لكن شرطة الآداب لم تعد ذات فعالية فألغيت الدورة بعد ثلاثة أشهر . (الرياض ، ١٢٨١٧) .

وتسعى المرأة العراقية للحصول على مساحة من الحرية السياسية التي لم تتمتع بها من قبل ومن المواقف التي تذكر في هذا الصدد ماقامت به ابتسام علي وأختها رغد اللتان رفعتا عريضة تطالبان فيها بزيادة عدد المقاعد المخصصة للنساء في المجلس الوطني الجديد .

وقد حاولت رغد في وقت سابق الفوز بإدارة مجلس محلي ، ولكن الرجال المسئولين عن استقبال طلبات الترشيح في مركز الاقتراع أخبروها أن المرأة لايحق لها الترشح . وعلقت رغد على تلك الحادثة بقولها ، كنت خائفة جداً من جيراني ، لأنهم نظروا إلى باستغراب كما لو كنت أسعى لمساواة نفسي بالرجال أنا خائفة من كل شيء من الوشاية إلى العنف ، والواقع أن هذه الحادثة قتلت الحماس داخلي . وفي النهاية فازت النساء العراقيات بثمانين مقعداً في المجلس الوطني وتعد أعلى نسبة في العالم قاطبة .

وإن النساء من جميع الطوائف والطبقات العلمانية والدينية على حد سواء يسعين لترشيح أنفسهن للفوز بإدارة مجلس ومكاتب محلية ، ويطالبن أيضا بالمساواة في تمثيل الدولة وبخاصة أنهن يشكلن ٦٠٪ من نسبة السكان العراقيين .

وكانت المرأة العراقية ولمدة خمسة وثلاثين عاما يسمح لها بالدراسة الجامعية وتشجع على الدراسة في الخارج وتتولى مناصب إدارية عليا ، وقد تكبدت المرأة العراقية شأنها شأن باقي الشرائح في المجتمع العراقي المزيد من المعاناة في ظل الفوضى الأمنية والسياسية التي صاحبت الاحتلال الأمريكي للعراق وقد تعطل دور المرأة وأصبحت رقماً من الأرقام التي تتعرض للقتل يومياً حتى الصحافيات العراقيات كن ضحية لأعمال العنف التي تشهدها كافة المحافظات العراقية .

٣ . ٢ . ١١ الشرطة النسائية في الصومال

بدأت مسيرة الشرطة النسائية في الصومال منذ عام ١٩٧٥م، وسبقت الصومال معظم الدول العربية في قبول الطالبات في كلية الشرطة الصومالية، وكن يدرسن إلى جانب طلاب الكلية في صفوف دراسية مشتركة(التحافي، ٢٠٠٥م، ص٢٣٠).

وقد تعرضت مسيرة الشرطة النسائية الصومالية لهزات متتابعة وذلك إثر حالة عدم الاستقرار الأمني والسياسي الذي شهدته البلاد منذ عام ١٩٩٢م، وعلى الرغم من الأوضاع السائدة في الصومال إلا أن المرأة الصومالية تمكنت من تحقيق انتصارات سياسية بارزة، حيث شكلت الصومالية عائشة حاجي علمي جمعية (أنقذوا نساء الصومال) عام ١٩٩٢م كمنظمة غير حكومية سرعان ما لفتت الانتباه إليها، حيث قادت حملات ناجحة ضد ختان الفتيات (الشرق الأوسط العدد ١٠٣٨٤).

من جهته أوجد التقرير الصادر عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة أن العديد من النساء الصوماليات سقطن بسبب العنف العشائري في أثناء الحرب فيما تعد مشاركة المرأة في قوة العمل مسألة ثانوية بالنسبة لمسألة التنمية الاقتصادية الوطنية على الرغم من أن المرأة تمثل ٤٣٪ من قوة العمل، وتشكل نسبة الإناث ٦٠٪ من مجموع الصوماليين، بينما تبلغ نسبة الأمية بين النساء ٧٤٪، وفي المشاركة السياسية حصلت المرأة على ١٠٪ من مقاعد البرلمان الصومالي، ويبلغ عدد النساء في البرلمان الصومالي ٢٣ عضواً، وهناك صومالية تتمتع بعضوية البرلمان الإفريقي. هذا وقد تم ترشيح عائشة حاجي ضمن ١٠٠ امرأة لجائزة نوبل للسلام (تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٦م).

٣ . ٢ . ١٢ الشرطة النسائية في سلطنة عمان (*)

كانت سلطنة عمان في مقدمة دول المنطقة التي استعانت بالعنصر النسائي في شرطتها، وقد وظفت في مطلع عام ١٩٧٢م فتاتين لتفتيش النساء المسافرات جواً من مطار بيت الفلج، ووظفت في العام نفسه عدداً آخر من الفتيات ألحق البعض منهن بإدارة التحقيقات الجنائية للتعامل مع الإناث في القضايا التي يكون بعض أطرافها أو شهودها من الإناث، وألحق البعض الآخر منهن بإدارة السجون للغرض نفسه، وفي عام ١٩٧٤م جند أول فصيل من الشرطة النسائية يتكون من ١٧ فتاة تلقى تدريبه الشرطي في مدرسة تدريب الشرطة، ومع مرور الأعوام تزايد عدد عناصر الشرطة النسائية وارتقى البعض منها إلى رتب الضباط (Royal Oman Police Website Htus23-3-24).

ولقد أسس جهاز شرطة عمان السلطانية منذ بزوغ فجر النهضة بقيادة السلطان قابوس بن سعيد القائد الأعلى للشرطة. فبالإضافة الى تجنيد الرجال من أبناء السلطنة بادر إلى إعطاء الفرصة للعنصر النسائي للعمل جنباً إلى جنب مع الشرطي، ومنذ ذلك الوقت وهما يسعيان إلى تحقيق هدف سام ألا وهو الأمن للوطن والمواطن وكل من يقيم على أرض السلطنة.

ولأجل إعطاء الشرطة في الجهاز دورها اللائق بمقامها في تقديم خدمة شرطية متميزة في عصر أصبح لاينشد إلا التميز في الأداء، تسعى القيادة العامة لشرطة عمان السلطانية جاهدة في إيجاد وتهيئة البيئة المناسبة لهذا

(*) بموجب وثيقة لدى الباحث صادرة عن الشرطة السلطانية برقم م س ٢/ ٥/ ٧٦٧ بتاريخ ١٥/ ١١/ ٢٠٠٣م.

العنصر وتوسيع نطاق دور الشرطية من خلال تكليفها بمهام متعددة أضحى المجتمع يطلب تنفيذها بجودة ومهارة عالية نظراً للتطور الذي يشهده يوما بعد يوم وما يواكب ذلك التطور من تغيرات في شتى مناحي الحياة.

أولاً: نشأة الشرطة النسائية العمانية

المجتمع العماني مجتمع إسلامي متمسك بتعاليم الشريعة الإسلامية الحنيفة التي لاتمكن للرجل القيام بالأعمال التي تتنافى هذه التعاليم خاصة الأعمال التي تتعلق بالنساء، مثل تفتيش المسافرات وحراسة السجينات إلخ، وعلى هذا الأساس كان لابد من وجود عنصر نسائي في جهاز الشرطة يتعامل مع هذه الفئة الخاصة.

وتأسيساً على ذلك كانت بداية عمل المرأة العمانية بجهاز شرطة عمان السلطانية، وكانت في بادئ الأمر بأعداد قليلة جداً، ويتم تكليفهن بالقيام بأعمال تفتيش الإناث في المطار السابق الذكر الذي كان يسمى آنذاك مطار (الفلج)، وشيئاً فشيئاً تم توظيف عدد آخر من الفتيات ألحق البعض منهن للعمل بإدارة التحريات والتحقيقات الجنائية لغرض التعامل مع الإناث والبعض الآخر تم إلحاقهن للعمل بإدارة السجون للتعامل مع النزيلات من الإناث، وفي عام ١٩٧٤م وللمرة الأولى في تاريخ شرطة عمان السلطانية تم تجنيد أول فصيل من الشرطة النسائية وكان يضم (١١) فتاة تم إلحاقهن بالتدريب العسكري، ومنذ ذلك الوقت اعتمدت القيادة العامة إستراتيجية بشأن تعيين أعداد إضافية في جهاز شرطة عمان السلطانية من الشرطة النسائية.

وفي العصر الحاضر تزايد عدد الشرطة النسائية في جهاز الشرطة، حيث وصل إجمالي العدد تقريبا (٤٣٢) شرطية وتم تكليفهن بأعمال تتناسب وطبيعتهن وكان دورهن بارزاً في تنفيذ تلك الأعمال والمهام الموكلة

لهن ، وتكريماً من القيادة العامة لشرطة عمان السلطانية لهذه الفئة تم ترقية مجموعة منهن إلى مصاف رتب الضباط حتى يقمن بالإشراف العام على الأعمال والمهام التي تنفذها عناصر الشرطة النسائية .

ثانياً: مهام و مجالات عمل الشرطة النسائية

أصبح للشرطة النسائية دورها البارز في مختلف مجالات العمل الشرطي ، حيث تمثل الشرطية العمانية مظهراً من مظاهر الحضارة الحديثة نظراً لتفانيها في تأدية المهام والواجبات ، وقد أثبتت بالفعل جدارتها في مجال عملها ، وهي تؤدي الأعمال المنوطة بها بكل تفان وإخلاص ، ومن بين تلك الأعمال :

ـ الأمن العام

تعد الأعمال المنوطة بالأمن العام من الأعمال الأساسية لجهاز الشرطة وعلى هذا الأساس تم اختيار عنصر الشرطة النسائية للانخراط في بعض مجالات الأمن العام والمتمثلة في الآتي :

١ ـ مكاتب الاستقبال لدى مراكز الشرطة (الأحوال) للتعامل مع فئات النساء المراجعات لمراكز ومخافر الشرطة لإنهاء بعض الإجراءات .

٢ ـ أعمال حفظ النظام ويقصد به حفظ النظام والأمن لفئات النساء في جميع المناسبات العامة المقامة في السلطنة والحد من قيام الفوضى وحماية الشخصيات النسائية .

٣ ـ أعمال السجن المتعلقة بالنزيلات من النساء ومايحتجن من متطلبات .

٤ ـ القيام بالأعمال الإدارية من حيث الطباعة وحفظ المراسلات وتخزين البيانات في الحاسب الآلي . . إلخ .

٥ ـ القيام بأعمال الاتصالات السلكية واللاسلكية .

ـ أعمال التحري والتحقيق

يتم تجنيد عنصر الشرطة النسائية للقيام بأعمال التحري وفق متطلبات الواقعة الجرمية مع ضمان أمنها ، حيث تتمثل أعمالها في المداهمات والضبط والتفتيش والتحقيق في بعض القضايا وممارسة نشاط أخذ البصمات ، وجميع هذه الأعمال تقوم بها الشرطة النسائية في حالة وجود عنصر نسائي من ضمن المتهمين وكذلك القيام بالأعمال الإدارية المتعلقة بأعمال التحري والتحقيق من بينها تخزين البلاغات الجرمية .

ـ أعمال المرور

تقوم الشرطة النسائية كذلك بأعمال الإدارة العامة للمرور والمتعلقة بفئات النساء في المجتمع ومن بين هذه الأعمال ، القيام بواجب الدوريات وتخليص المخالفات المرورية وفحص القيادة لفئات النساء للحصول على رخص السوق ، وكذلك القيام بالأعمال الإدارية وتخليص معاملات النساء من المراجعات وسواء أكان لتجديد رخص مركباتهن أو غير ذلك من المهام الأخرى .

ـ أعمال الجوازات والإقامة

إن دور الشرطية في مجال الجوازات والإقامة دور بارز وملموس ، حيث أثبتت الإحصاءات أن أعداد المراجعات من النساء إلى الجوازات والإقامة يتطلب وجود الشرطة النسائية ، وهذا ماعكفت عليه القيادة العمانية ، حيث أصبح دور الشرطة النسائية ممثلاً في تبصيم عنصر النساء وتخليص المعاملات الخاصة بالمراجعات والتعامل مع نظام الحاسب الآلي

لتخزين البيانات الخاصة لعنصر النساء وذلك لإتمام إجراءاتهن بطريقة حضارية متطورة ترقى إلى اكتساب الود والاحترام من قبل المراجعات ، وكذلك تتولى الشرطة النسائية في الجوازات والإقامة التفاهم مع العنصر النسائي في المعاملات المقدمة من قبلهن التي تنقصها بعض الإجراءات أو يشك في صحتها .

- أعمال الجمارك

إن دور الشرطة النسائية في مجال أعمال الجمارك يسوده نوع من الرضا من قبل المراجعين سواء أكان من العنصر النسائي أو من جهة رب الأسرة الذي يرى خصوصية التعامل مع أفراد أسرته من النساء ، حيث يكمن دورهن في هذا المجال بتفتيش النساء في المنافذ البرية والجوية والقيام بأعمال التخليص الجمركي لفئات النساء وضمان دقة تنفيذ الإجراءات الجمركية وتحصيل الموارد المالية .

- أعمال أمن المطارات

إن المنافذ الجوية في السلطنة تشهد حركة نشطة جداً على مدار الساعة و يتردد عليها مختلف الفئات والأجناس ، حيث جعل للشرطة النسائية دور بارز لتغطية الأمن والحفاظ عليه والتعامل مع عنصر النساء والقيام بأعمال الاتصالات السلكية واللاسلكية .

- أعمال التدريب والتأهيل

إيماناً من القيادة العامة لشرطة عمان السلطانية بالدور الذي تؤديه المرأة كشريك فعال في مختلف ميادين الحياة وبدورها الإيجابي في مختلف المواقع التي تتناسب وطبيعتها ، فإنه يتم تدريبهن و إعدادهن الإعداد المناسب

نظرياً وعملياً ، حيث إن فترة تدريبهن تتناسب وواجباتهن ومهاراتهن ويتلقين التدريب على كافة أنواع الأسلحة والرماية والدفاع عن النفس كما تزود بالمعلومات الأساسية التي هي من صميم عملهن، بالإضافة إلى التدريبات التطبيقية لماتعلمن من دروس نظرية حتى يقمن بتأدية الأعمال المسندة لهن بعد التدريب بكفاءة واقتدار .

ثالثاً: نظرة المجتمع للشرطة النسائية

إن ما لمسه المجتمع من نتائج إيجابية للدور الذي تقوم به عناصر الشرطة النسائية وكيفية التعامل بصفة خاصة مع مثيلاتها من نساء المجتمع وتلبية متطلباتهن ورسم الابتسامة على وجوههن جعل الاعتزاز بوجودها والسعي إلى التطوير والتحديث لهذه الفئة والاهتمام بها مقابل الدور الذي تقوم به وهذا مايعمل من أجله جهاز شرطة عمان السلطانية للاهتمام بهذه الفئة المهمة حتى تبقى نموذجاً عربياً إسلامياً حضارياً .

ولعل من آثار تفوق الشرطة النسائية في السلطنة فوزصالحة بنت خميس وفاطمة بنت سعيد وريا بنت بخيت في مسابقة أحسن الرماة التي جرت في ميدان الرماية بأكاديمية الشرطة في نزوى بتاريخ ٢٩/ ٩/ ١٩٩٩م .

٣ . ٢ . ١٣ الشرطة النسائية في دولة فلسطين (*)

تأسست الشرطة النسائية في فلسطين عام ١٩٩٤م ، وتم تكليف العقيد فاطمة البرناوي بقيادة إدارة الشرطة النسائية ، وقد تم عقد عدة دورات تدريبية للشرطة النسائية وذلك على النحو التالي :

(*) وثيقة لدى الباحث صادرة من شعبة اتصال مجلس وزراءالداخلية العرب بدولة فلسطين برقم ١٧٢/ ١٧/ ١٥ بتاريخ ٢٩/ ١/ ٢٠٠٤م .

الدورة الأولى : وعقدت بجمعية الشبان المسيحية وشارك فيها تسعون شرطية وقد انسحب من هذه الدورة عشر شرطيات جراء الحواجز الاجتماعية ، وتدربت المشاركات على السلاح والعلوم الشرطية ، والإسعافات الأولية وتمرينات في اللياقة البدنية .

الدورة الثانية : وعقدت في نابلس وتضمنت إضافة إلى الدورة السابقة الإجراءات القانونية الواجب اتخاذها عند التحقيق .

الدورة الثالثة : وعقدت في طولكرم وتضمنت الانضباط العسكري والعلوم القانونية وأصول التفتيش و التحقيق مع المتهمين .

وتوالت الدورات التأهيلية والتدريبية ، وتم تأسيس مبنى مستقل للشرطة النسائية الفلسطينية بدعم من منظمات الأمم المتحدة . بلغ عدد العاملات في الشرطة النسائية الفلسطينية ٣٠٩ منهن ٦٣ برتبة ضابط (من ملازم حتى عقيد) وهؤلاء الضابطات لديهن شهادات جامعية . وتتوزع مهام الشرطة النسائية الفلسطينية حسب مايلي :

أولاً: إدارة الشرطة النسائية

تقوم العاملات في الإدارة بمهام مرافقة السجينات إلى المحكمة ، والعمل الإداري كالأرشفة والعمل على الحاسب الآلي ومتابعة الشرطيات والعمل على حل مشاكلهن .

ثانياً: إدارة مكافحة المخدرات

تقوم العاملات في هذه الإدارة بمشاركة زملائهن في العمل لضبط المهربين وتجار المخدرات والمدمنين ، ويتعين عليهن التفتيش الذاتي للمرأة في المهمة التي يكلفن بها . والشرطية هي أول من يدخل المنزل بغرض التفتيش .

ثالثاً: إدارة المباحث العامة

تقوم الشرطة النسائية بمهام التفتيش ضمن القضايا الجنائية إضافة إلى التحقيق.

رابعاً: مراكز الإصلاح والتأهيل المهني

تضم هذه المراكز العدد الأكبر من العاملات في الشرطة النسائية، حيث تتولى الشرطة النسائية التحفظ على السجينات المحكوم عليهن ومتابعة قضاياهن وتوفير متطلباتهن و احتياجاتهن، والحفاظ على النظام داخل السجون النسائية.

خامساً: المحاكم

تتولى الشرطة النسائية حفظ النظام داخل المحاكم وفي أثناء الجلسات إلى جانب زملائهن.

سادساً: مراكز التدريب

تقوم الشرطة النسائية بالإشراف على تدريب الشرطيات في أثناء تلقيهن دورات تنشيطية ودورات الاستجداد.

سابعاً: إدارة أمن الشرطة

تقوم الشرطة النسائية بمتابعة القضايا التي تتعلق بالشرطيات من مخالفات وما إلى ذلك. وتشارك عناصر من الشرطة النسائية الفلسطينية في مؤتمرات وندوات عربية ودولية.

يذكر المسئولون الفلسطينيون أن نظرة المجتمع لعمل المرأة في مجال الشرطة النسائية كانت نظرة سلبية، حيث رفض المجتمع وجودها وحتى التعامل معها في بداية الأمر، ولم يقابل عملها بالاحترام وبدأت نظرة المجتمع السلبية تتلاشى بعد أن أصبح وجود الشرطة النسائية أمراً واقعاً.

٣ . ٢ . ١٤ الشرطة النسائية في دولة قطر (*)

جاء إنشاء الشرطة النسائية القطرية في الثمانينيات وذلك باختيار دفعة للعمل في الشرطة تم إلحاقهن بدورة تلقين خلالها دراسات في القوانين المختلفة والتحقيق والبحث الجنائي وإدارة الشرطة بالإضافة إلى محاضرات في علم النفس والبحث الاجتماعي والخدمة الاجتماعية والتوجيه المعنوي، كما تدربن على الضبط العسكري والنشاطات الرياضية ووسائل الدفاع عن النفس.

وفي الثاني من فبراير لعام ٢٠٠٢م بدأت بمعهد تدريب الشرطة الدورة الأولى للحماية والتأمين للشرطة النسائية بهدف تأهيل الملتحقات للقيام بواجبات وحماية الشخصيات النسائية المهمة في المناسبات المختلفة، وتلقت المشاركات بالدورة دروساً في قانون الإجراءات الجنائية وعمليات الشرطة وقانون العقوبات القطري وكذلك التدريب على استخدام أجهزة الاتصال السلكية واللاسلكية، وهناك تدريب عملي لمادة عمليات الشرطة على مسرح الجريمة على المنصة، ومشاريع عملية بإدارة قوات الأمن الخاصة في

(*) بموجب وثيقة رقم ٣أ/ أ ن أ/ ١٤٣٧ الصادرة عن وزارة الداخلية القطرية بتاريخ ١٩/ ٥/ ٢٠٠٣م

التأمين والحماية تشمل التفتيش عن المتفجرات والتدريب على رماية المسدس والتشكيلات الراجلة والوصول والمغادرة إضافة إلى محاضرات عن فن التعامل مع الجمهور .

أولاً: شروط الالتحاق بالشرطة القطرية

تتمثل الشروط المطلوبة للالتحاق بالشرطة النسائية القطرية فيما يلي :

١ ـ أن تكون المتقدمة قطرية الجنسية .

٢ ـ ألا يقل الطول عن ١٧٠ سم .

٣ ـ ألا يقل العمر عن ١٨ سنة ولا يزيد على ٣٠ سنة .

٤ ـ أن تجيد القراءة والكتابة .

٥ ـ أن تجتاز المقابلة الشخصية .

ثانياً: واجبات الشرطة النسائية القطرية

طبقا لقانون قوة الشرطة رقم (٢٣) لعام ١٩٩٣م تقوم الشرطة النسائية بنفس الأعمال والواجبات المنوطة برجل الشرطة ، حيث تعمل في كافة مجالات العمل الأمني مثل رعاية الأحداث والإشراف على السجينات بسجن النساء والمختبر الجنائي و التحقيق الجنائي ، والتفتيش الأمني في المطار وفي إدارة الهجرة و الجوازات وفي المرور والخدمات الطبية ، إضافة إلى الأعمال الإدارية المتعلقة بالطباعة واستلام الطلبات وطباعة الجوازات ، ونسخ الصور ، والاستعلام ، وتسديد المخالفات والخدمة الاجتماعية .

وسبق أن عقدت (زوجة ولي العهد القطري ورئيسة المجلس الأعلى لشئون العائلة اجتماعاً لمناقشة اتفاق إلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) وهذا الاجتماع الذي جمع عدداً من الأكاديميين

والمسئولين الذين سبق أن ترأسوا لجاناً داخلية لدراسة الاتفاق ، نظم رسميا لإظهار اهتمام قطر بأوضاع النساء والحياة العامة .

٣ . ٢ . ١٥ الشرطة النسائية في الكويت

لم تخض الكويت خلافاً لدول مجلس التعاون تجربة الشرطة النسائية بيد أن التسارعات الاجتماعية أسفرت عن نية كويتية في إنشاء شرطة نسائية وذكرت وكالة الأنباء الكويتية (الشرق الأوسط ٢٩/ ١٢/ ٢٠٠٠م) أن وزير الداخلية الكويتي كشف عن نية الكويت في إنشاء هيئة نسائية رديفة في الكويت للعمل الأمني أسوة بما يقوم به رجال الأمن وأشار إلى أن الهيئة المزمع إنشاؤها خلال الفترة المقبلة لن تخضع لقانون الشرطة المعمول به حالياً موضحاً أنه في حال نجاح تجربة هذه الهيئة فسوف تضم عندئذ إلى قانون الشرطة . وأوفدت الكويت لهذا الغرض وفودا لبعض دول مجلس التعاون الخليجي للاطلاع والاستفادة من خبراتها في مجال الشرطة النسائية وسوف تمنح الحكومة الكويتية العديد من المميزات التي ستحصل عليها المنخرطات في تلك الهيئة التي لها أهمية كبيرة في العمل الأمني الكويتي .

وأكدت صحيفة البيان الإماراتية في عددها الصادر بتاريخ ٥/ ٧/ ٢٠٠١م أن الحكومة الكويتية قررت إنشاء هيئة نظامية نسائية مساندة في وزارة الداخلية بعد موافقة مجلس الأمه على قانون يسمح للمرأة بالانخراط في سلك الشرطة ، وتتولى هذه الهيئة مساندة أعضاء قوة الشرطة في أداء واجبهم وأعمالهم في حدود القانون ، وتتألف من مشرفات ومساعدات أمن .

وكشف وكيل وزارة الداخلية في الكويت اللواء يوسف الرجيب عن الإشكالية التي تعرقل تنفيذ مشروع الشرطة النسائية المساندة محدداً المشكلة بعدم وجود مكان مناسب لاستقبال وتدريب الملتحقات في الشرطة النسائية

مؤكداً أن وزارة الداخلية تنسق مع وزارة التربية بهدف الاستفادة من إحدى مدارسها لاستغلالها في العمل كقوة مساندة لرجال الأمن وأن محاولة استقطاب عناصر لتدريب النساء جاهزة للعمل عبر استدعاء مدربات خليجيات من عُمان والإمارات متوقعاً الشروع في فتح باب الالتحاق بالشرطة النسائية في سبتمبر عام ٢٠٠٧م مستبعداً أن يتم منح النساء رتباً عسكرية .

٣ . ٢ . ١٦ الشرطة النسائية في جمهورية مصر العربية

بدأ دخول المرأة في ميدان الشرطة في مصر عام ١٩٢٠ حيث كان نظام الامتيازات الأجنبية يعطي الأجانب الحق في أن يكون لهم سجونهم الخاصة حيث تم تعيين ضابطي شرطة بريطانيين لتدريب بعض النساء على العمل في مجال الشرطة .

ولقد تم تدريب (٥) فتيات لأغراض الحراسة والتفتيش في سجون النساء ولم يشترط في المتقدمات سوى إجادة القراءة والكتابة ، بالإضافة إلى اللياقة الصحية ، واستمرت هذه المواصفات المطلوبة في المتقدمات للعمل في الشرطة حتى النصف الثاني من القرن العشرين ، حيث سمح للمرأة بدخول مجال الشرطة كضابطة .

هذا ولم تدخل المرأة في مجال الشرطة كضابطة في مصر إلا في عام ١٩٨٣م ، إلا أن عملها ظل يدور في مجال حراسة وتفتيش النساء ، البحوث الاجتماعية الخاصة بالنساء والأطفال والأعمال الإدارية دون العمل في مجالات النجدة و المرور ومكافحة المخدرات (بنهام ، ١٩٩٩م) .

وفي عهد الامتيازات الأجنبية كان هناك سجون للأجانب وكان لابد من وجود عنصر نسائي هناك للقيام بأعمال التفتيش والحراسة مع ما يتصل بذلك بالنسبة للتحريات في تلك السجون من النساء الأجنبيات وكان

عددهن خمس فتيات بالإسكندرية وواحدة في بورسعيد واثنتين في القاهرة، ففي الإسكندرية كانت الفتاتان من الأجنبيات وتم الاستغناء عنهما بعد إلغاء الامتيازات، ثم وافقت وزارة المالية على توظيف ثلاث فتيات بدرجة (كونستابل) بدرجة ثالثة كالسجانات، وانتهى الأمر بهؤلاء الفتيات إلى مصلحة السجون، حيث تم تعيينهن بدرجة مساعدة وذلك عام ١٩٥٩م، وتقدم عدد من الفتيات للالتحاق بمصلحة السجون كسجانات وبشروط عادية أهمها أن يجدن القراءة و الكتابة مع توافر اللياقة الصحية، وطالبن بمساواتهن مع زملائهن من حيث الامتيازات العسكرية، وشكلت لجنة بمصلحة الشرطة لدراسة هذا الموضوع وأوصت برفضهن لأنهن لايرتدين الزي العسكري (عبدالغفار، د. ت، ص ٣٠).

ولقد كانت مدينة الإسكندرية بيئة خصبة لتقديم المرأة للعمل في سلك الشرطة وذلك لأنها أحد أهم موانىء مصر، ونظراً لكثرة الأجانب المقيمين بها (رزق، ٢٠٠٢، ص ٧)، ولقد تلقت الأديبة مي زيادة خطاباً بتاريخ ١٢/ ٢/ ١٩٣٠م من مجلة الشرطة النسائية البريطانية (Police Women's Magazine) حول مستقبل الشرطة النسائية في مصر، ثم أجرت المجلة استطلاعاً للرأي حول عمل المرأة في جهاز الشرطة، ومع ذلك كانت العاملات في جهاز الشرطة بريطانيات أو من المستعمرات البريطانية مثل مالطة أو قبرص، وكانت هنالك امرأة مصرية اسمها راشيل باشا عملت قائدة شرطة في محافظة القاهرة وذلك حتى عام ١٩٤٦م.

وبدأت الشرطة الحديثة في الإسكندرية، حيث كان مايهم المسئولين بالشرطة هو تنمية ثقة المجتمع في جهاز الشرطة والتقارب منه، ولذلك كانت أول تجربة لخروج المرأة إلى الشارع كنوع من الضابطات عبارة عن تكوين جماعات من الطلبة والطالبات أطلق عليها جماعات أصدقاء الشرطة

كاختبار لمدى تقبل المجتمع لفكرة اشتراك المرأة في هذا العمل وبدأت التجربة باستخدام الفتيات في تنظيم حركة المرور في الإسكندرية وكانت النتيجة هي الاستجابة والتأييد من الجمهور ومعاونته لهذه التجربة. كما كان لهن زي موحد هو الزي العسكري لطلبة المدارس العسكرية (الفتوة) (المصدرالسابق).

أولاً: شروط اختيار وقبول الطالبات المتقدمات للشرطة النسائية بجمهورية مصر العربية

تقوم أكاديمية مبارك للشرطة المصرية بالاتصال بوزارة الداخلية لمعرفة مدى احتياجها من جميع التخصصات والأعداد المحتاجين إليها من كل تخصص، وتجمع هذه الاحتياجات في خريطة خاصة وتعرض على لجنة مكونة من:

١ ـ مدير كلية الضباط الاحتياطيين أو من ينيبه.

٢ ـ مدير الإدارة العامة لشئون الضباط أو من ينيبه.

٣ ـ مدير الإدارة العامة للتنظيم والإدارة أومن ينيبه.

وهذه اللجنة تنظر في الاحتياجات التي لديها وتحدد الاحتياجات الفعلية التي يتطلبها العمل ثم تعرض نتائج ما توصلت إليه اللجنة على وزير الداخلية الذي يصدر بتحديد التخصصات المختارة والأعداد التي تقبل سنوياً بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة وهذه الإجراءات التي بعدها يتم قبول دفعة جديدة من الطلبة والطالبات تكون قبل القبول بوقت كاف (شعبان، ١٩٧٥م).

ثانياً: شروط القبول:

١ ـ أن تكون مصرية الجنسية .

٢ ـ أن تكون محمودة السيرة وحسنة السمعة .

٣ ـ ألا تكون سبق الحكم عليها بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في قانون العقوبات الخاصة أو بعقوبات مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف والأمانة .

٤ ـ ألا يكون قد سبق فصلها من خدمة الحكومة بحكم أو قرار تأديبي نهائي .

٥ ـ ألا يكون قد مضى على حصولها على المؤهل الجامعي أكثر من سنة ميلادية .

٦ ـ أن تكون مستوفاة الشروط بالنسبة للياقة الصحية والبدنية التي يحددها مجلس إدارة الأكاديمية .

٧ ـ ألا يزيد سنها في أول أكتوبر على ٢٨ سنة ميلادية .

٨ ـ ألا يقل طول قامتها عن ١٦٠ سم .

وقد بدأت أول تجربة في العام الدراسي ١٩٨٣ ـ ١٩٨٤ ، حيث أعلنت الأكاديمية عن قبول دفعة من الفتيات لأول مرة في تاريخ الشرطة المصرية للالتحاق بكلية الضباط المتخصصين وعقب الإعلان في وسائل الإعلام المختلفة عن مزايا وشروط الالتحاق بها .

وإن المقارنة بين المتقدمات من خريجات الجامعات تكون على أساس النسبة المئوية لمجموع الدرجات الحاصلة عليها الطالبة في مؤهلها الجامعي على أن تجرى المقارنة بين الطالبات في كل تخصص على حدة وتفضل

الأصغر سناً إذا كن متساويات في المستوى العلمي، ثم تعرض المتقدمات للالتحاق بالأكاديمية واللائقات في جميع الاختبارات المقررة (الطبية، النفسية، الرياضية) وعلى لجنة اختيار الطلبة الجدد المشكلة من رئيس أكاديمية الشرطة وأقدم ثلاثة ضباط بالكلية لتختار العدد المطلوب من التخصصات المختلفة وتستبعد اللجنة الطالبات اللاتي لاتتوافر فيهن الهيئة العامة أو اتزان الشخصية أو صلاحية البيئة أو التحريات المناسبة ولاتعد قرارات هذه اللجنة نافذة إلا بعد اعتمادها من وزير الداخلية.

ثالثاً: الــــزي

زي التدريب

شروطه: يرتدى هذا الزي في أثناء التدريب ولايجوز الظهور بهذا الزي خارج الكلية

مفرداته: صيفا وشتاء

الطاقية الكاكي، الأفارول، قايش وسط، جورب كاكي طويل، حذاء أسود من الجلد.

زي المحاضرات

صيفاً: هو زي التدريب نفسه.

شتاء: قميص كاكي يعلوه فانلة صوف كاكي، بنطلون صوف كاكي.

زي الفسحة

شروطه: يرتدى عند الحضور للكلية والخروج منها

كما يرتدى في الحفلات والاستقبالات ومايصدر من تعليمات خاصة.

مفرداته

شتاءً: غطاء للرأس (كاب) صوف أسود وعليه شعار الجمهورية . سترة (بدلة) الفسحة السوداء ، بدلة المكتب قميص الفسحة الأبيض ، رباط عنق أسود، جيب صوف أسود دون فتحات أسفل الركبة، جورب أسود، حذاء جلد نصف أسود بدون رباط ، شعار الأكاديمية على الذراعين وعلامات الرتب للأكاديمية على الأكتاف وعلامة الشرطة .

صيفاً: غطاء الرأس كاب أبيض جبردين، سترة بيضاء سادة، جيب أبيض دون فتحات أسفل الركبة، جورب أسود فيليه، حذاء نصف جلد سادة دون رباط ، نفس العلامات للأكاديمية الخاصة بالشرطة والرتب. (بنهام ، ص ٢٢٩).

٣. ٢. ١٧ الشرطة النسائية في الجماهيرية الليبية

بدأت تجربة الشرطة النسائية في الجماهيرية الليبية في مراحل سابقة بعيد ثورة الفاتح من سبتمبر، وبعد النجاح الذي حققته النساء في العمل الأمني ونظراً للتحولات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها ليبيا وتعدد الظواهر الأمنية التي لم تكن مألوفة في المجتمع الليبي من قبل، ودعماً لدور المرأة في بناء المجتمع وحمايته من الظواهر السلبية والهدامة، تم استحداث كلية ضابطات الشرطة وكذلك ثانوية علوم الشرطة للبنات وذلك عام ١٩٩٦م، وتهدف الكلية إلى إعداد وتأهيل وتخريج ضابطات وضابطات الصف على درجة عالية من الكفاءة والقدرة للإسهام في تحقيق ونشر الوعي الأمني لدى المجتمع وخاصة العنصر النسائي، وتهدف الدراسة في الكلية إلى تحقيق نوع من التكامل والتفاعل بين الدراسات الأكاديمية التي تثري

عقل الدارسة وتحرك قدراتها وبين البرامج التدريبية التي تنهض بلياقتها البدنية وتكسبها مهارات وقدرة على الفعل ورد الفعل المناسب، وتشترط كل من الكلية والمدرسة الثانوية أن تكون المتقدمة حاصلة على شهادات الثانوية العامة بالنسبة للكلية وشهادة الكفاءة المتوسطة بالنسبة للثانوية إضافة إلى اجتياز اختبار الثقة واللياقة الصحية.

مدة الدراسة بالكلية ثلاث سنوات مقسمة على ستة فصول دراسية، تدرس خلالها الطالبة العلوم القانونية والعلوم الأمنية، والعلوم المساعدة وتمنح بعد التخرج رتبة ملازم ثان وتحصل على درجة الدبلوم العالي للعلوم الأمنية، كما تسهم الكلية في تخريج دفعات من خريجات الجامعات والمعاهد العليا ويمنحن رتبة ملازم ثان بعد سنة من الدراسة في الكلية، كما أسهمت الكلية في تخريج دفعات من ضابطات وضابطات الصف للعمل الميداني الأمني، وأقامت الكلية كذلك العديد من الدورات التخصصية الأساسية والمتقدمة في مجال العلوم الأمنية(التحقيق، البحث والتحري، رفع الأدلة الجنائية، مسرح الجريمة، إدارة مراكز الشرطة النسائية).

من جهة أخرى بلغ عدد الخريجات من الكلية ٥٤٦ خريجة توزعن على تسع دفعات، وذلك من خلال الجدول رقم (٢).

وقد بلغ عدد خريجات ثانوية علوم الشرطة ٣٠٣ خريجات توزعن على ثماني دفعات، وذلك من خلال الجدول رقم (٣).

الجدول رقم (٢) يمثل عدد خريجات الكلية من عام ١٩٩٨م حتى عام ٢٠٠٦م

العدد	الدفعات
٤٣	الدفعة الأولى عام ١٩٩٨م
٣٣	الدفعة الثانية عام ١٩٩٩م
١٣٣	الدفعة الثالثة عام ٢٠٠٠م
٦٢	الدفعة الرابعة عام ٢٠٠١م
٨٢	الدفعة الخامسة عام ٢٠٠٢م
٤٠	الدفعة السادسة عام ٢٠٠٣م
٣٢	الدفعة السابعة عام ٢٠٠٤م
٤٩	الدفعة الثامنة عام ٢٠٠٥م
٧٢	الدفعة التاسعة عام ٢٠٠٦م

الجدول رقم (٣)

يمثل عدد خريجات ثانوية علوم الشرطة من عام ١٩٩٨م حتى عام ٢٠٠٦م

العدد	الدفعات
٥١	الدفعة الأولى عام ١٩٩٨م
٥٣	الدفعة الثانية عام ١٩٩٩م
٢٣	الدفعة الثالثة عام ٢٠٠٠م
٣	الدفعة الرابعة عام ٢٠٠٢م
٣٩	الدفعة الخامسة عام ٢٠٠٣م
٥٠	الدفعة السادسة عام ٢٠٠٤م
٤٦	الدفعة السابعة عام ٢٠٠٥م
٣٨	الدفعة الثامنة عام ٢٠٠٦م

٣ . ٢ . ١٨ الشرطة النسائية بالمملكة المغربية (*)

تأسست الإدارة العامة للأمن الوطني بمقتضى الأمر الملكي رقم ١/ ٥٦/ ١١٥ الصادر في ٥ شوال ١٣٧٥هـ(١٦ مايو ١٩٥٦) ووجدت المرأة المغربية مكاناً داخل هذه المؤسسة المكلفة بالحفاظ على أمن المواطنين وسلامة ممتلكاتهم، وضمان تنفيذ القانون ، حيث وضعت في بادئ الأمر ضمن الإطار المشترك للوظيفة العمومية الذي يشمل أعوان التنفيذ والكتاب، والمحررين.

ورغم حضور المرأة بهذه الصفة في الأمن الوطني، فإن ذلك لم يكن يعني انخراطها في صفوفه ضمن الموظفين الحاملين للسلاح والممارسين لمهامهم بالزي النظامي.

ومع تنامي حاجيات المغرب الجديد، الذي أصبح ضروريا أن تقوم المرأة المغربية فيه بدورها كاملاً على مستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية، تقرر ابتداء من سنة ١٩٧٤م أن تنخرط المرأة انخراطاً فعلياً في صفوف الأمن الوطني وذلك من خلال الرتبتين التاليتين:

١ ـ مسعفة الشرطة.

٢ ـ مساعدة الشرطة.

وقد كانت هذه التجربة منطلقا أوليا لإدماج المرأة إدماجاً فعلياً في صفوف الأمن حيث اشتغلت بهذه الصفة إلى جانب صنوها الرجل في ميادين رعاية الأحداث وبطاقة التعريف الوطنية والسكرتارية والمعالجة الإعلامية وغيرها من مجالات العمل الأمني قبل أن تناط بها إضافة إلى ذلك مهمة تنظيم المرور وذلك ابتداء من سنة ١٩٩٨م.

(*) بموجب وثيقة لدى الباحث صادرة عن وزارة الداخلية بالمملكة المغربية رقم ٥٦٤٤ وبتاريخ ١٨/ ٧/ ٢٠٠٣م.

وكان نجاح هذه التجربة والإيمان العميق بالدور الذي ينبغي أن تقوم به المرأة في بناء المغرب الجديد منذ عهد الملك محمد السادس وبما يرجوه لبلاده من التحاق حثيث بأسباب التقدم و الحداثة ، وكان ذلك منطلقا لإدماج المرأة التام في جميع أسلاك ودرجات الأمن الوطني على قدم المساواة مع الرجل .

وهكذا فقد تقرر بمقتضى المرسوم رقم ٢٦٧٠/ ٢ المؤرخ في ١٢ رمضان ١٤٢٢هـ (٢٨ نوفمبر ٢٠٠١م) أن تندمج المرأة طبقاً للشروط الجاري بها العمل في جميع الوظائف الشرطية التي تشمل الميادين التالية :

١ ـ سلك حراس الأمن .

٢ ـ سلك ضباط الأمن .

٣ ـ سلك قادة حراس الأمن .

٤ ـ سلك مفتشي الشرطة .

٥ ـ سلك ضباط الشرطة .

٦ ـ سلك عمداء الشرطة .

٧ ـ درجة مراقب عام .

٨ ـ درجة والي الأمن .

أما فيما يخص مسعفات ومساعدات الشرطة اللاتي يعملن في صفوف الأمن حالياً فقد تم إدماجهن تلقائياً بمقتضى المرسوم الجديد في سلكي مفتشي وضباط الشرطة .

وبالفعل فقد تخرج في الأسبوع الثاني من شهر يونيو ١٩٩٣م أول فوج من حارسات الأمن ، كما تخرجت بعدها أفواج نسائية من درجات مفتشات وضابطات الشرطة ، وفي أواخر سنة ٢٠٠٤ تم تخريج أول فوج من عميدات الشرطة .

المجالات التي تعمل فيها الشرطة النسائية

تعمل المرأة حالياً في جميع المجالات الموكولة إلى صنوها الرجل العامل في صفوف الأمن، ولاسيما منها على الخصوص:

١ ـ شرطة الحدود.

٢ ـ تنظيم السير والجولان.

٣ ـ رعاية الأحداث ومحاربة جنوحهم.

٤ ـ الشرطة القضائية (فرق الأخلاق العامة على الخصوص).

٥ ـ السكرتارية والمعالجة المعلوماتية.

٦ ـ شرطة الخيالة .

٧ ـ خفر الضيوف وحراسة الشخصيات.

٣ . ٢ . ١٩ الشرطة النسائية في جمهورية موريتانيا الإسلامية

جمهورية موريتانيا الإسلامية تعد من الدول الإسلامية ذات الطابع القبلي ومن المجتمعات المتماسكة ، وقد كان من العسير التعامل مع الشرطة النسائية في مجتمع محافظ ، ولكن بعد القفزات التي شهدتها الدولة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، بدأت نواة انخراط النساء في السلك الشرطي ، وجاءت بداياتها متأخرة وذلك في عام ٢٠٠١م وذلك بتلقى سبع عشرة امرأة تدريبات عسكرية مقننة بما لايتعارض وأنوثتهن وانسجاماً مع ثقافة الشعب الموريتاني الإسلامية . وفي عام ٢٠٠٧م بلغ عدد عناصر الشرطة النسائية (١٥٠) فتاة، حيث تلقين دورة تدريبية استمرت لأكثر من سنة في أكاديمية الشرطة بنواكشوط، وتم توزيع هؤلاء العناصر على ٨٠ تقاطعاً للطرق وسط العاصمة وذلك لمراقبة السير وتفتيش السيارات، وتعد

هذه التجربة واعدة ومشجعة على الرغم من استهجان بعض شرائح المجتمع الموريتاني لهذه الظاهرة(الرياض، العدد «١٤٢٥٢»، ص ٩).

٣ . ٢ . ٢٠ الشرطة النسائية في الجمهورية اليمنية

لم تكن تتوقع الفتاة اليمنية وخصوصاً الريفية أن تصبح مسألة الالتحاق بسلك الشرطة خياراً مفتوحاً أمامها، في ظل الموقف الاجتماعي الذي لم يتقبل بعد فكرة التحاق الفتاة في مهام شرطية أو عسكرية، لكن هذا الخيار بات ممكناً الآن بعد القرار الذي اتخذته الحكومة عام ٢٠٠٠م بإنشاء الشرطة النسائية في اليمن.

وتؤكد معطيات الواقع الحاجة الملحة لوجود الكادر الشرطي النسائي في ظل تعقد الجريمة وتعدد أطرافها، مايعني أن التحاق المرأة بسلك الشرطة لم يعد خيارا ترفياً أو إضافياً بقدر ما أصبح بالفعل حاجة تقتضيها المرحلة الحالية من التطور الاجتماعي في البلاد.

ويقول اللواء ركن مطهر رشاد المصري نائب وزير الداخلية اليمنية إن إنشاء الشرطة النسائية يأتي في سياق حرص الوزارة على تعزيز الإجراءات الأمنية وتحسين أداء الأجهزة الأمنية في البلاد وتمشياً مع الأعراف والعادات والتقاليد الاجتماعية اليمنية وخصوصاً حيال التعامل الأمني مع المرأة، ويضيف لهذه الأسباب فإن وجود الشرطة النسائية بات ضرورياً لتنفيذ الإجراءات الأمنية التي تشمل النساء خاصة في المنافذ والمطارات والسجون والمباحث الجنائية مع تزايد استخدام النساء في التهريب وبعض الأعمال الإجرامية والخارجة عن النظام والقانون.

وكأي قرار ينطوي على تغيير، قوبل قرار إنشاء الشرطة النسائية بردود أفعال متباينة وكان بعض هذه الردود إيجابياً وبعضها الآخر سلبياً بيد أن الموقف الاجتماعي التقليدي كان أكثر المواقف تشدداً حيال هذه المسألة.

وفي دراسة ميدانية حول الموقف الاجتماعي من عمل المرأة في المجالات الحساسة مثل الشرطة أعدها الباحث سعيد الحكيمي من جامعة صنعاء ، أظهرت نتائج الدراسة أن هناك موقفاً اجتماعياً متشدداً حيال عمل المرأة في الشرطة والقضاء ، حيث فضل المبحوثون بقاء المرأة في المنزل ، والمدهش أن ٦٠٪ من هؤلاء ذكوراً وإناثاً يحملون مؤهلات جامعية وبعضهم يحملون شهادات الماجستير والدكتوراه .

وبحسب الدراسة فإن الأسباب الاجتماعية أسهمت بنسبة ٨٨٪ في بناء مواقف المعارضين لالتحاق المرأة بالشرطة والقضاء وغيرها من الأعمال التي توصف بالحساسة ، ومن هذه الأسباب أن التقاليد والأعراف لاتسمح ، وأن التكوين الجسدي و النفسي للمرأة لايتيح لها القيام بواجباتها في الظروف الصعبة ، لكن إرادة التغيير الحكومية وقوة القانون مثّلا عاملين حاسمين في تأكيد حق الفتاة في الالتحاق بسلك الشرطة ضمن حقوق كثيرة تتمتع بها المرأة اليمنية في ظل الجمهورية الجديدة (الحكيمي ٢٠٠٣) .

ويبلغ عدد العاملات في سلك الشرطة أكثر من ستمائة ضابطة صف وشرطية يحققن وجوداً متميزاً في كل الإدارات والأقسام الأمنية ، وليس ثمة حدود لطموح فتاة الشرطة اليمنية ، هذا على الأقل ماتعبر عنه الرقيب خيرية القباطي التي تتمنى أن تصبح وزيراً للداخلية ، وتتمنى أن تتاح لها ولزميلاتها الفرصه لاكتساب مهارات قتالية جديدة مثل الكاراتيه ، وترى أنها ضرورية لفتاة الشرطة لمواجهة الأخطار المترتبة على عملهن ولممارسة المهام ذاتها التي يؤديها رجل الشرطة في كل الظروف .

ومعظم الفتيات اللاتي التحقن بسلك الشرطة النسائية كان لهن دوافع كثيرة ومواقف أصيلة ، فالرقيب انتصار الجعدي حز في نفسها الصعوبات

الكبيرة التي تواجهها المرأة عندما تريد الحصول على البطاقة أو جواز السفر وتساءلت لماذا لاتكون هناك شرطيات للقيام بهذه المهمة ؟ وللتغلب على بعض التجاوزات والتزوير الذي يحصل أحياناً حينما لاتكشف المرأة عن صورتها بداعي العيب ؟

وكان اقتناع هذه الفتاة بالالتحاق بسلك الشرطة عندما تسنى ذلك ، أمراً محفوفاً بالصعوبات ، والأمر ينطبق أيضا على الكثير من زميلاتها في سلك الشرطة ، فقد قوبل طلبها برفض كامل من عائلتها ، ولولا أن أبويها تفهما إصرارها على الالتحاق بالشرطة لما تسنى لها ذلك مطلقاً .

وفي الواقع العملي ما زالت الشرطية عرضة لاختبارات صعبة مصدرها عدم قناعة معظم الرجال الذين تقودهم الظروف إلى الإدارات والأقسام الأمنية في أن تنظر امرأة حتى لوكانت شرطية في قضيتهم ، وتسمع الشرطيات تعليقات لاذعة من معظم هؤلاء الرجال . لكن أكثر التعليقات قسوة هي تلك التي تسمعها الشرطيات من زملائهن ، فبعض المجندين مثلا يرفضون تأدية التحية العسكرية للشرطية الأرفع رتبة منهم ، ويرون في ذلك انتقاصاً من شأنهم ، وقد اضطرت ضابطة في الشرطة إلى إجبار مجند على أداء التحية تنفيذاً للقانون .

ويعكس إصرار الشرطيات على ممارسة عملهن رغم كل الصعوبات رغبة في إنجاح التجربة ولذلك تظهر الشرطيات تصميماً فريداً على تأكيد حضورهن في سلك الشرطة من خلال الحصول على مهام أكثر تعقيداً كملاحقة المجرمين والتحقيق في قضايا كبيرة كتلك التي تتصل بالقتل أو المخدرات وقد عبر البعض منهن عن الشعور بالسأم والإحباط لأن معظم مايسند إليهن من مهام يقتصر على أعمال روتينية كالتفتيش والحراسة (حجيرة ، ٢٠٠٣) .

وبلغ عدد العاملات في الشرطة النسائية في الجمهورية اليمنية ١٤٧٦ وذلك في نهاية عام ١٩٩٩م، وكانت بدايات الشرطة النسائية في عدن في بداية عام ١٩٨٠م وذلك عندما تخرجت باكورة من هؤلاء الشرطيات، واستمر إلحاق النساء بدورات تدريبية لغاية عام ١٩٩٢م ، ولقد تخرج من أكاديمية الشرطة العدنية ١٢ دفعة من الشرطة النسائية، ولقد عملت النساء في كافة قطاعات وزارة الداخلية ، وكانت تعمل بداية في مقر الوزارة قبل تكليفها بمهام أخرى مثل : السجون، رعاية الأحداث، الشرطة الدولية ، الهجرة والجوازات، الأمن العام والأمن المركزي، الدفاع المدني ، حراسة المنشآت المهمة، الاتصالات، وشرطة السياحة، وهنالك ٣٢٤ شرطية يعملن في العاصمة وذلك على النحو التالي :

أ ـ ٥٩ في مقر وزارة الداخلية .

ب ـ ٤٦ في التموين .

جـ ـ ٦٩ في شرطة البلديات .

د ـ ٢٧ في الشئون المدنية .

هـ ـ ٢٦ في شرطة السجون .

و ـ ٢٥ في الجوازات والجنسية .

ز ـ ١١ في التحقيقات الجنائية .

حـ ـ ٧ في الطوارئ .

ط ـ ٦ في المعهد العالي للشرطة .

ي ـ ٥ في اتصالات الشرطة .

ك ـ ٤ في المباني الأمنية (المنشآت) .

م ـ ٣ في شرطة المرور .

ن ـ ٣في عمليات الشرطة .

س ـ ٣في الدفاع المدني .

ع ـ ٣في مدرسة تدريب الشرطة .

ف ـ ٢ في قوة الشرطة المركزية .

ويبلغ عدد الضابطات في الشرطة النسائية اليمنية ١٠٩ وذلك على النحو التالي :

أ ـ ٢برتبة عميد .

ب ـ ٢برتبة عقيد .

جـ ـ ٢٦برتبة رائد .

د ـ ٣٩برتبة نقيب .

هـ ـ ٢٩برتبة ملازم

و ـ ١١برتبة ملازم ثان (الدويس ، ٢٠٠٠م) .

وتعمل الكثير من النساء اليمنيات في سلك المحاماة، واستوعبت الحركة القضائية أكثر من ٣٥ قاضية وعضو نيابة (النقيب٢٠٠٥م، ص ١٣) وهنالك سبع عشرة قاضية يحملن الدرجة ولم تعط لهن الولاية حتى يتمكنَّ من الفصل في النزاعات وإصدار الأحكام رغم أنهن يمارسن أعمالاً قضائية كأمانة السر والتوثيق (بادويلان، ٢٠٠٥م، ص ٤).

٣ . ٣ الشرطة النسائية في الدول الأجنبية

٣ . ٣ . ١ الشرطة النسائية في الولايات المتحدة الأمريكية

سعت المرأة الأمريكية للانضمام لسلك الشرطة بعد أن قادت مسيرة كفاح طويلة واجهت خلالها العديد من المصاعب وعملت أول امرأة في الشرطة في مدينة نيويورك عام ١٨٤٥م ، وكانت مشرفة على السجينات إلاّ أن تسمية الشرطة (الشرطة النسائية) لم تستخدم إلا في سنة ١٩١٠م عندما تم تعيين (أليس ويلز) كشرطية نظامية في مدينة لوس أنجلوس بكالفورنيا ، ثم عينت شرطيتان في ولاية ماساشوستس عام ١٩٣٠م ، كما تم توظيف خمس نساء أيضاً في الولاية ذاتها عام ١٩٤٩م ، وبعدها جرى تعيين إحدى عشرة شرطية في العام نفسه في دائرة الشرطة في ولاية كينتاكي وحتى عام ١٩٧١م كان مجموع النساء العاملات في الشرطة في جميع أنحاء الولايات المتحدة ٢٪ من مجموع قوات الشرطة ، وارتفعت النسبة عام ١٩٩١م إلى ٩٪ وتشير الدراسات إلى أن ٩٣٪ من العاملات في الشرطة يعملن مخبرات و٥٪ ضابطات صف وحوالي ١٪ من ملازم إلى نقيب (تقرير الإحصاءات العدلية الأمريكية ١٩٩٣م) .

وكان عمل المرأة في الشرطة محصوراً في ردع ومنع وقوع الانحراف بين المراهقين والنساء على مستوى الحكومات المحلية والبلديات ، ثم اتسع نطاق عملها ليشمل : التحقيقات الجنائية ، التزويد بالمعلومات الإستراتيجية ، العلاقات العامة ، مراقبة السير والدوريات .

وقد رافق انتشار الشرطة النسائية في أمريكا الإقرار بمنع وقوع الجريمة كوظيفة الشرطة الرئيسية ، حيث نقلت معها من خلال ممارستها الفعالة

لدورها، وجهة نظر ذات توجه اجتماعي للعمل الشرطي بشكل عام ، وحالياً لايوجد أي فرق أو تمييز بالحقوق والواجبات ومجالات العمل بين الذكور والإناث في الولايات المتحدة . (Ollus : 2001) .

٣ . ٣ . ٢ الشرطة النسائية في المملكة المتحدة

تعد المملكة المتحدة من أوائل بلدان العالم التي استخدمت النساء في الشرطة في العصر الحديث ، حيث بدأ استخدامها في المجال نحو سنة ١٩٠٧م ولقد استخدمت المرأة كمعاونة للبوليس، ولم يكن يسمح لها بارتداء الزي الرسمي، وكان عملها يتمثل في التعامل مع الأطفال والنساء . ولقد بدأت شرطة ليفربول في التوسع في استخدام النساء منذ عام ١٩١٠م وفي سنة ١٩١٥م وظفت شرطة ويلز اثنتين ، حيث استقالت إحداهن عام ١٩٢٠م واستمرت الأخرى في العمل حتى نهاية عام ١٩٤٩م ، ولم يكن لدى الشرطة النسائية آنذاك لباس خاص، وفي عام ١٩٢٢م تم توظيف أربع نساء ، وفي عام ١٩٢٩م أصبح العدد تسع نساء ، وارتفع العدد نتيجة للحرب العالمية الثانية ليصبح ٥٠٠ وذلك عام ١٩٤١م ، وفي عام ١٩٩٥م بلغ عدد الشرطيات ١٣,١٪ من إجمالي العدد الإجمالي للشرطة (١٩٩٩م، براون) ، وفي يوركشاير بدأت الشرطة النسائية في أواسط القرن التاسع عشر ، وفي ليدز استقبلت أول شرطية عام ١٩١٨م ، وبدأت في برادفورد عام ١٩٣٤م .

ويعد عام ١٩٦٨م فارقاً في تاريخ الشرطة النسائية البريطانية، حيث أخذت معناها الحقيقي بكافة أبعاده وبحلول ١٩٧٢م كانت المرأة قد حصلت على كافة حقوقها وأصبحت تتمتع بكافة المزايا والسلطات التي يتمتع بها الرجل ، وتم استخدامها في كافة أنشطة الشرطة بما في ذلك شرطة النجدة التي

يقتضي العمل فيها الخروج عن إطار العمل المكتبي والنزول إلى مواقع الأحداث وأصبحت المرأة تتلقى نفس التدريب الذي يتلقاه الرجل وتمر بنفس الاختبارات التي يمر بها سواء عند التعيين أو الترقية. (الشرطة النسائية في بريطانيا « مجلة الأمن العام » القاهرة ، العدد رقم ٥٩ ، أكتوبر ١٩٧٢ ص ١٢١) .

وقد تعددت مجالات عمل الشرطة النسائية البريطانية ، ففي البداية أسندت إليها مهمات محدودة تتعلق بالمشاكل الاجتماعية التي يتعرض لها النساء والأطفال ثم بدأت تسهم في مطاردة وملاحقة المجرمين ، والتعامل مع الأطفال المشردين والأحداث المنحرفين ، واستمرت مسئولياتها بالتنوع والتطور ، حيث استطاعت أن تحوز على الثقة والإعجاب ، وظهر أهمية دورها في خدمة المجتمع .

وكانت الشرطة النسائية في البداية تدخل دورة تأسيسية لمدة ثلاثة عشر أسبوعاً مع زملائها الرجال ، ثم تليها دورات تخصصية خاصة بالنساء وتحت إشراف ضابط قديم من الشرطة النسائيه وتتضمن الدورات محاضرات يلقيها أصحاب الاختصاص ، وأساتذة الجامعات ، وأطباء علم النفس وموظفو الرعاية الاجتماعية .

ولكن بعد صدور قانون إلغاء التمييز بين الجنسين ، ألغيت الدورات التخصصية للنساء ، وأصبح يطبق عليها مايطبق على الرجال .

٣ . ٣ . ٣ الشرطة النسائية في السويد

عينت أول امرأه للعمل في الشرطة النسائية السويدية عام ١٩٠٨م ويعد تاريخ تأسيس الشرطة النسائية رسمياً عام ١٩٤٨م ، عندما عينت لجنة لتحديد مبادئ انتساب المرأه في أكاديمية الشرطة ، وقد أنشئت الشرطة النسائية كنتيجة للاعتقاد السائد بأن دخول العنصر النسائي في سلك الشرطة

سيقوي من كيان الشرطة ، ويساعدها على القيام بواجباتها وقد جرى انتخاب (٢٩) فتاة من ضمن (١٤٥) فتاة تقدمن للالتحاق إثر الإعلان عن فتح باب الانتساب إلى الشرطة وبعد دورة تدريبية لمدة خمسة أشهر تخرج من الدوره الأولى (١٤) فتاة جرى استخدامهن لفترة تجريبية من العمل الشرطي لمدة ستة أشهر ، وبعد نجاح التجربة جرى تنظيم دورات جديدة ما زالت مستمرة حتى الآن .

وفي عام ١٩٥٨م كانت أول مجموعة من الإناث ترتدي اللباس العسكري وتم تعيين معظمهن في شرطة استوكهولم ، أما حالياً فتستطيع المرأه العمل في جميع المراكز والأقسام ، وظروف العمل متشابهة للجنسين والفرص متكافئة للجميع . (حموقة ، ١٩٩٧م) .

٣ . ٣ . ٤ الشرطة النسائية في أستراليا

كانت بداية التحاق المرأة بالعمل الشرطي من أجل تولي المهمات التي تتعلق بالنساء والأطفال ومحاربة البغاء ، ومرافقة الشرطة من الرجال في التحقيقات التي تتعلق بالنساء .

وقد صاحب التطور الاجتماعي والثقافي الذي غزا المجتمع في أستراليا ما بين الستينيات والسبعينيات حركة نهضة شملت النساء ودعتهن للتوسع في العمل الشرطي، ثم أصبح وضع النساء أكثر تطوراً ، حيث عينت الإدارات بعض النساء كرئيسات في الشرطة ورئيسات لمراكز على مستوى الولايات، وحيث أصبح في بعض المناطق عدد النساء في الشرطة متناسباً مع عدد الرجال وما يزال يزداد تدريجياً ويعزى ذلك إلى التقدم الثقافي والتطور الاجتماعي الذي حصل بأستراليا ، فأصبحت العائلات لديها

استجابة إيجابية بالنسبة لعمل النساء في الشرطة بعد أن كان سابقاً من الصعب جداً أن تجد عائلة تقوم بتوظيف ابنة لها في العمل الشرطي .

ولكن ماسبق لايعني نجاح المرأه في العمل الشرطي تماماً وإنما هناك احتمالات للفشل بسبب التنافس الشديد بين الرجل والمرأه في البيئة البوليسية ، ما يؤدي إلى إيجاد مشاكل داخلية في الوسط البوليسي ، قد تكون أكثر تعقيداً من المشاكل أو الجرائم الخارجية ، وكذلك قد يكون الفشل عائداً إلى الظروف التي تجبر المرأة على ترك العمل من حين لآخر كالولادة والأطفال وغيرها .

وقد أجريت العديد من الدراسات في أستراليا لمساعدة الشرطة النسائية في التغلب على الفشل ، وفي إحدى الدراسات التي أجريت حول سلوك ضباط البوليس في حل النزاعات بينت نتائج الدراسة : أنه بمقارنة السلوك المتكرر لكل من الرجل و المرأه فإن الضباط من النساء كن أكثر قدرة على مساندة المواطن وأكثر قدرة على تبادل المعلومات ، أما الضباط الرجال ، فإنهم يفضلون استخدام التكتيك والتهديد وبعض العنف تجاه المواطن ، وقد تبين أن ما يميز النساء من الرجال في العمل البوليسي هو أن النساء أكثر انقياداً للأوامر من الرجال وخصوصاً فيما يتعلق بقانون الابتعاد عن العنف ، فالرجال أكثر عرضة لاستخدام العنف من النساء ، لذلك فالنساء لهن الأفضلية فيما يتعلق بحل النزاعات والمشاكل المرورية و غيرها من القضايا ذات البعد الاجتماعي .

ورغم أن أستراليا من البلدان الرائدة على مستوى العالم بالنسبة لعمل الشرطة النسائية الآخذ في التطور والتزايد في العدد ، فإن العاملين من الرجال في الشرطة لايزال لهم الغلبة ، وما زال هناك اعتقاد سائد لدى

الكثيرين بأن النساء لا يستطعن قيادة الرجال، ما يقف عائقاً ضد تطور وتقدم النساء في الشرطة ويفقدهن أحياناً القدرة على التحدي والطموح .

٣ .٣ .٥ الشرطة النسائية في جمهورية ألمانيا الاتحادية(*)

شرعت الشرطة الألمانية في الاستعانة بالعناصر النسائية في الشرطة بعيد الحرب العالمية الثانية، وقد استطاعت الشرطة النسائية أن تأخذ مكانها على الساحة الشرطية الألمانية، حيث شغر عدد من المراكز القيادية، وفي موضوع لافت للنظر تم في شهر مايو ٢٠٠٧م تعيين امرأة على كرسي رئاسة محكمة القضاء الإداري في ألمانيا، حيث وافق مجلس الوزراء الألماني على اقتراح وزارة العدل، خاصة وأن وزير العدل في ألمانيا امرأة، فضلاً عن المستشارة الأمانية التي انتخبت أيضاً، وفيما يتعلق بالمراكز القيادية بلغ عدد القياديات في الشرطة عام ٢٠٠٣م اثنتين، وفي عام ٢٠٠٤م ثلاثة وكذلك الحال بالنسبة لعامي ٢٠٠٥-٢٠٠٦م، وأما رئاسة الوحدات فبلغ عدد رئيسات الوحدات في عام ٢٠٠٣م ١٧ امرأة وازداد إلى ٢٣ في عام ٢٠٠٥م وبلغ ٢٦ عام ٢٠٠٦م، وفي الوظائف الجنائية العليا بلغ عدد الرجال ٧٧٩ وبلغ عدد النساء ٤٨٩ وذلك في الربع الأول من عام ٢٠٠٤م وفي أكتوبر عام ٢٠٠٦م بلغ عدد النساء ١٢٤٢ مقابل ١١٤١ رجلاً فيما يعني زيادة عدد النساء في الوظائف العليا .

ويوضح الجدول التالي المراكز القيادية التي تتبوأها المرأة في الشرطة الألمانية :

(*) بموجب وثيقة لدى الباحث صادرة من ضابط اتصال المباحث الجنائية الألمانية رولف بوك بتاريخ ٥/ ٢/ ٢٠٠٧م .

الجدول رقم (٤) يمثل المراكز القيادية التي تتبوأها المرأة في الشرطة الألمانية

التاريخ	عدد الذكور	عدد الإناث
فبراير ٢٠٠٣م	٢٩	٢
ديسمبر ٢٠٠٣م	٣١	٢
ديسمبر ٢٠٠٤م	٢٨	٣
ديسمبر ٢٠٠٥م	٣٠	٣
ديسمبر ٢٠٠٦م	٣٢	٣

الجدول رقم (٥) يوضح عدد العاملين والعاملات كرؤساء للوحدات

التاريخ	عدد الذكور	عدد الإناث
فبراير ٢٠٠٣م	١٤٧	١٧
ديسمبر ٢٠٠٣م	١٥٣	٢٠
ديسمبر ٢٠٠٤م	١٥٨	٢٣
ديسمبر ٢٠٠٥م	١٥٩	٢٣
ديسمبر ٢٠٠٦م	١٦٤	٢٦

٣ .٣ .٦ الشرطة النسائية في الجمهورية الإندونيسية

إن نشأة الشرطة النسائية في الجمهورية الإندونيسية لها خلفيتها التاريخية بعدما أعلن الشعب الإندونيسي استقلال الدولة الإندونيسية من الاستعمار، حيث دعت الحاجة في ذلك الوقت إلى وجود القائمات بمهمة العناية بالنساء والأطفال اللاتي تم إيواؤهن في مخيمات الأسرى من اليابانيين والهولنديين وعوائلهم في مدينة مالانغ بمنطقة جاوة الشرقية قبل ترحيلهم إلى بلدانهم.

وأولى الخطوات لسد الحاجة إلى أفراد الشرطة النسائية هي استقطاب

٢٥ من الفتيات من الموظفات المدنيات بالمصالح الحكومية، حيث تم تزويدهن بالمبادى الأساسية عن الشرطة ولا يتم منحهن رتباً شرطية نظامية بل يبقين موظفات مدنيات، إلا أنهن ببزة نظامية برتبة وكيل شرطة ليتمكنَّ من القيام بإجراءات تفتيش واستجواب الأسرى من النساء.

وتأتي الخطوة التالية بالسماح لمنطقة سومطرة الغربية باعتبارها مركزاً لفرع دائرة الشرطة لجزيرة سومطرة لقبول ١٢ مرشحة للانضمام إلى الشرطة النسائية إلا أنه تم قبول ٦ مرشحات من بين المتقدمات للترشيح وعددهن ٩ متقدمات فقط، بعد إجراء الاختبارات اللازمة، وهؤلاء المرشحات الست ضمن ٥ طلاب للدفعة الثالثة في معهد الشرطة لمستوى الضباط في بوكيت تينغي (سومطرة الغربية)، حيث بدأ التعليم بتاريخ ١ سبتمبر ١٩٤٨م ويتم فيما بعد إقرار هذا اليوم كيوم ميلادالشرطة النسائية يتم الاحتفال به سنوياً من قبل الشرطة النسائية بالجمهورية الإندونيسية في أنحاء البلاد كافة.

ومع بداية الغزو العسكري الأجنبي الثاني بتاريخ ١٩ ديسمبر ١٩٤٨م توقف التعليم الشرطي المذكور، لأن مدينة بوكيت تينغي تعرضت للهجوم بالقنابل واحتلت من جديد من قبل الهولنديين، مما اضطر إلى إغلاق معهد الشرطة، فانتشر الطلبة في القرى النائية طلباً للأمن والسلامة وانضموا إلى وحدات الشرطة في مناطق حرب العصابات، وتم تعيين ٣ من بين ٦ طالبات لأول مرة كمساعدات لمفتشي الشرطة في المناطق النائية أيام الكفاح في ذلك الوقت.

وبعد الاعتراف بالسيادة الإندونيسية تم في ١٩ فبراير ١٩٥٠م إعادة تعليم وتدريب الطالبات الرائدات الست المرشحات لمنصب المفتشات في الشرطة النسائية في مدينة سوكابومي بمنطقة جاوة الغربية لمدة ١٥ شهراً، أطول من المدة التي قضاها الطلبة من الذكور بثلاثة أشهر، فخلال الثلاثة أشهر الأخيرة درست الطالبات بشكل مكثف الشؤون الاجتماعية

والسيكولوجية والقيام بعمل التدريبات العلاجية في المستشفيات للتعرف عن كثب على مختلف الأمراض المعدية في المجتمع. وبعد انتهاء الدراسة بدأت الشرطيات مهامهن كمفتشات في مؤسسة شرطة الدولة ودائرة الشرطة لمنطقة جاكرتا بتاريخ ١ مايو ١٩٥١م.

إن فكرة قبول الشرطة النسائية مجدداً حازت على الدعم الكامل من المنظمة النسائية وتمت مواصلة السعي لتحقيقه في مؤتمر المرأة الإندونيسية الذي نجح بعد الإجراءات المطولة من خلال الاستبيان والمباحثات مع المسؤولين المختصين آنذاك، نتج عن ذلك ظهور رئيسات رقباء بارزات في الشرطة النسائية ذوات نفوذ في أوساط المجتمع الإندونيسي لمقدرتهن الاستخباراتية في أداء المهام العامة.

ونتيجة لتعديل الهيكل التنظيمي لشرطة الجمهورية الإندونيسية تم الاستغناء عن قسم خاص للشرطة النسائية وضمه إلى قسم الرجال حتى لا يبدو تميزها الذي أصبح قبل ذلك مفخرة لكل فرد من أفراد الشرطة النسائية في إندونيسيا.

ومرت الأيام وأصبحت أعمال الشرطة تزداد وتنمو، ولمواكبة التطورات التكنولوجية، فإن الحاجة إلى أفراد الشرطة التي لم تحقق توازنها زادت أيضاً ليس من الناحية الكمية ولكن من الناحية النوعية والمقدرة المهنية للشرطة، وظلت الشرطة النسائية كإحدى القوى الكامنة للشرطة عامة مطلوب وجودها، كما زاد إقبال الفتيات للالتحاق بالشرطة النسائية من مختلف مناطق إندونيسيا.

ودائرة شرطة الدولة كجهاز للحفاظ على القانون بدأت راسخة في توحيد عناصر الشرطة في أنحاء إندونيسيا في مجموعة واحدة من خلال هيكل تنظيمي تم وضعه وفقاً لحالة وظروف ذلك الوقت، ولأول مرة في شهر يونيو ١٩٦٢م تم تعيين ٤ رئيسات رقباء في كتيبة الحرس الخاص بالقصر الجمهوري.

ونظراً لنجاح مهام وأعمال الشرطيات الرائدات المذكورات فقد تطورت تلك المهام والأعمال وتوسعت بناء على ثقة رئاسة الشرطة ومنها :

١ ـ مرافقة موظفي الجمارك في المطارات والموانىء .

٢ ـ مرافقة كبار الضيوف .

٣ ـ مرافقة وقيادة المتطوعين والمتطوعات في اللواء الحربي .

٤ ـ باحثة اجتماعية للمساعدة في بناء الفئات وتأهيل الأشرار من الأطفال للعودة إلى الطريق السوي .

٥ ـ المشاركة في عمليات مكافحة الفئات المتمردة وبالأخص في عملية الاستجواب للموقوفات وزوجات الموقوفين وعائلاتهم .

وفي الحقيقة فإن كل وظيفة من وظائف الشرطة يمكن الاستفادة بأفراد الشرطة النسائية غير أن التنفيذ بحاجة إلى العدد الكبير ، نظراً لكثير من الأعمال المرتبطة بالمجتمع ، فعدد أفراد الشرطة النسائية اللائي يعملن في الوظائف الاستخباراتية يتم تكييفه ليتلاءم مع الحاجة ، لأن الشرطة النسائية في الوقت الحاضر تتولى أيضاً قضايا النساء والأطفال ضحايا العنف الذين ازداد عددهم بشكل مطرد .

وإن قبول الراغبات في الانضمام للشرطة النسائية المرتبط باستخدام الشرطة النسائية أفضل بالاعتماد على مبدأ الانتقائية والأولوية في تكليف مهامها ، فإنه مع هذه التطورات يتم القبول من خريجات الجامعات وأكاديمية الشرطة النسائيةللالتحاق بالمعاهد والدورات التعليمية والتأهيلية والتدريبية لتنمية مستواهن التعليمي ومهارتهن مثل المعهد العالي للضباط والمعهد العالي للعلوم الشرطية ومعهد القيادة والأركان ومعهد كبار الضباط والقادة . وقد وصلت خمس شرطيات طوال مسيرة الشرطة النسائية إلى أعلى رتب نظامية في الشرطة الأندونيسية وهي الجنرال الشرطي وكلهن الآن متقاعدات .

الجدول رقم (٦)

بيان أفراد الشرطة النسائية بإندونيسيا حسب رتبهن شهر يناير ٢٠٠٧م

م	الرتب	عدد الأفراد	بيـــــان	
			بناء وإشراف	عمليات
١	عميد	-		
٢	عقيد	١٧		
٣	مقدم	٣٢٥		
٤	رائد	٤٧٩		
٥	نقيب	١٠٣٣		
٦	ملازم أول	٦٢٢		
٧	ملازم ثان	٣٨٩		
٨	مساعد ملازم أول	٨٩٨		
٩	مساعد ملازم ثان	٤٣٠		
١٠	رئيس رقباء	١٠٣٨		
١١	رقيب أول	١٢٩٠		
١٢	رقيب	١٦٢٣		
١٣	وكيل رقيب	٢٨٤٨		
١٤	عريف	-		
١٥	جندي أول	٢٢٩		
١٦	متدرب	٢١٦		
	المجمـــــوع	١١٤٣٧	٤٧٤٠	٨٦٩٧

(*) بموجب وثيقة صادرة من وزارة الخارجية السعودية برقم ٩٦/ ٣٣/ ٢١ بتاريخ ٢٣/ ٥/ ١٤٢٨هـ ورقم الملف ٩٦/ ٣٣/ ٣٥/ ٥٩٩٩ بناء على مذكرة من السفارة الإندونيسية بالرياض .

٣ . ٣ . ٧ الشرطة النسائية في الجمهورية التركية(*)

الشرطة النسائية بدأت في تركيا مع بداية تركيا الحديثة، وما زالت أكاديمية الشرطة التركية تستقبل الراغبات في الالتحاق بسلك الشرطة النسائية من خريجات الثانوية العامة والمدارس التجارية والسياحية، ويعتمد القبول في الكلية على عدد المقاعد المتاحة وكذلك على عدد المشرفات، ويوضح الجدول التالي عدد الخريجات من أكاديمية الشرطة مقارنة بعدد الخريجين خلال الأعوام من ٢٠٠٢ ـ ٢٠٠٧م :

الجدول رقم (٧) يوضح عدد الخريجات من أكاديمية الشرطة مقانة بعدد الخريجين من عام ٢٠٠٢ ـ ٢٠٠٧م

السنة	عدد الخريجين	عدد الخريجات
٢٠٠٢ـ٢٠٠٣	٤٥	٥
٢٠٠٣ـ٢٠٠٤	٤٠	١٠
٢٠٠٤ـ٢٠٠٥	٦٥	١٠
٢٠٠٥ـ٢٠٠٦	٦٥	١٠
٢٠٠٦ـ٢٠٠٧	٥	
المجموع		

الجدول رقم (٨) توزيع المتدربين والمتدربات في كلية العلوم الأمنية خلال العام ٢٠٠٦ ـ ٢٠٠٧م

المستوى	الذكور	الإناث
المستوى الأول	٢٦٤	٤
المستوى الثاني	١٨٣	١٢
المستوى الثالث	١٨٩	١٠١
المستوى الرابع	٢٠٢	١٧
المجموع	٨٣٨	٤٤

(*) بموجب وثيقة صادرة من السفارة التركية بتاريخ ٥/ ٣/ ٢٠٠٧م ومذيلة بتوقيع السفير على ناجي كورو.

ولا تضع الحكومة التركية أية شروط خاصة فما يطبق على المتقدمين من الذكور يجب أن يطبق على الإناث، وهنالك ١١ طالبة من مجموع ١٦٠ يدرسن الماجستير والدكتوراه في العلوم الأمنية.

ومن ناحية الفروق بين عدد المقبولين والمقبولات، فإن ذلك يخضع فقط لحاجة الجهاز الأمني ولما تقضي به مصلحة التوظيف، ويمكن أن تزيد نسبة قبول المتقدمات ١٠٪ حسب الحاجة وذلك بموجب المادة الرابعة عشرة من أنظمة التسجيل الصادرة بتاريخ ٢٩/٨/٢٠٠١م برقم ٢٤٥٠٨ في الجريدة الرسمية.

ومن خلال تقارير مصلحة التوظيف فإن نسبة ٥٪ من نسبة القبول يجب أن يخصص للإناث وهذا كاف، لأن هذا الرقم يغطي الحاجة، وطبقاً لذلك فإن عدد المسجلات في مدارس التدريب الشرطي يبلغ ٧٩٠.

٣ . ٣ .٨ الشرطة النسائية في جمهورية إيران الإسلامية

عملت المرأة الإيرانية شرطية في عهد الشاه وذلك في السبعينيات من القرن الماضي، ولكن منذ ذلك الوقت اقتصر دورها على الأعمال الإدارية وعمليات التفتيش الذاتي للمشتبه فيهن (http: // www arabivat. com).

وبدأت نواة الشرطة النسائية تتشكل في عام ٢٠٠٠ حين التحقت نحو ٤٠٠ فتاة بكلية الشرطة الإيرانية، وهذه هي المرة الأولى منذ الثورة الإسلامية عام ١٩٧٩م التي تتخرج منها نساء من كلية الشرطة ويصبحن شرطيات، حيث كان عمل النساء خلال العشرين سنة الماضية يقتصر على الأعمال الإدارية، وتتلقى الشرطيات اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٧ و٢٣ عاماً تدريبات منذ عام ١٩٩٩م في مجمع هيرات، وقضت هؤلاء المتدربات

مدة ثلاث سنوات في تلقي دروس عسكرية مكثفة وتدريبات على استخدام الأسلحة النارية إضافة لبعض التمرينات الرياضية مثل فنون الجودو والكراتيه، وقد اقتصر عمل النساء في الشرطة منذ قيام الثورة على الأعمال الإدارية أو مساعدة زملائهن الرجال في القيام بعمليات التفتيش الذاتية للمشتبه فيهن من النساء، لكن الطبيعة المحافظة لإيران و تزايد الجرائم المرتكبة من قبل النساء خاصة في مجال التهريب أجبرت الحكومة على اتخاذ قرار بضرورة عمل النساء في قوة الشرطة. (http:// news. bbc . co. Uk/ hi/ . english/ world/ middle east/ newsid 965693 . stm)

وتتولى الشرطة النسائية الحديثة في إيران التحقيق في الجرائم التي ترتكبها النساء كما يتعين عليهن التعامل مع المشتبه فيهم من الرجال في حالة عدم وجود ضباط شرطة في موقع التحقيق.

هذا، وقد استغرق تحديد زي خاص للشرطة النسائية الإيرانية وقتاً طويلاً واستلهمت إيران تجارب الدول الإسلامية والأوروبية والإفريقية ولن تحتاج الشرطيات إلى ارتداء العباءة الإيرانية التقليدية (الشادور) لكنهن سيرتدين زياً مكوناً من سروال ومعطف طويل.

وترتدي الشرطيات الإيرانيات العباءات السوداء التي تغطي الجسم والرأس وتحمل البنادق نصف الآلية Sub Mashine Guns، وقد تخرجن من كلية الشرطة وقد حضر حفل التخرج الزعيم الروحي الإيراني علي خامنئي، وتعمل النساء في مجال مكافحة الجريمة ويقمن بالمداهمة للنساء المشتبه فيهن، حيث لا يسمح لضباط الشرطة الرجال بالتحقيق مع النساء، ومعظم المهن مفتوحة في إيران أمام المرأه شريطة التزامها بالزي الإسلامي.

وكانت النساء الإيرانيات ممن يتصفن بالعلمانيات والمشتغلات بالمهن الحرة أهدافاً لحملات التصفية والتطهير ، ومن ثم منعت النساء من شغل الكثير من الوظائف ، وكانت النساء اللاتي يتطاولن على هذا المنع أو يقاومنه يصنفن فوراً بالمعاديات للثورة .

وبفضل جهد النساء الإيرانيات وتراجع أنصار التشدد في إيران فتحت الجامعات من جديد أمام النساء وسنت سلسلة من القوانين أحيت عملياً قانون رعاية الأسرة . وإن السنوات الأولى من نضال النساء الإسلاميات أفضت إلى إعادة النظر كلياً في العلاقات الاجتماعية بين الرجال والنساء في الإسلام وهو مايظهر جلياً في المجلات النسائية المنشورة بإيران .

ومن بين تلك المجلات مجلة «زنان» التي تقوم بإعادة قراءة مباشرة للنصوص الإسلامية من منظور نسائي ، وبعد انقضاء أكثر من تسع وعشرين سنة على الثورة الإيرانية مازالت المسائل المتعلقة بالوضع النسائي تحافظ على مكانة مركزية في البرنامج السياسي في إيران ، فظهور النساء في الحقل السياسي كناخبات أو مرشحات هو مؤشر على الصدارة التي تحتلها المرأة وعلى ماتحظى به من شعبية .

٣ .٣ .٩ الشرطة النسائية في جمهورية جنوب إفريقيا

تعد الشرطة النسائية في جنوب إفريقيا إدارة مساندة رئيسة للشرطة في البلاد خاصة إثر التحول الديمقراطي الذي حدث في البلاد عام ١٩٩٤م ، وبالرغم من أنه لم يتم استيعاب العدد الكافي من العناصر النسائية ضمن جهاز الشرطة إلا أنه قد تم إطلاق العديد من المشروعات التي تهدف إلى تسهيل اندماج الشرطة النسائية ضمن الأطر الشرطية في البلاد .

شبكة الشرطة النسائية بجنوب إفريقيا

١ ـ غايات الشبكة

١ ـ تكوين صلات قوية بين النساء العاملات في مجال شرطة جنوب إفريقيا.

٢ ـ التأكد من أن النساء اللائي يشغلن مواقع قيادية يقدمن التوجيه اللازم للعناصر النسائية التي تعمل في رتب وظيفية أدنى.

٣ ـ التأكد من أن النساء يعملن على قدم المساواة مع زملائهن من الرجال، بما يساعد على إيجاد نوع من التعاون بين العاملين يؤدي إلى تحسين وتطوير مستوى الخدمة المقدمة للمجتمع.

٢ ـ أهداف الشبكة

١ ـ تقديم مساعدات فاعلة للنساء العاملات في مجال شرطة جنوب إفريقيا.

٢ـ العمل على تطوير وترقية أداء المرأة من خلال تقديم برامج تدريبية.

٣ـ تأهيل كادر نسائي قادر على التفكير الحر بما يسهم في تحسين وتطوير الخدمات المقدمة.

٤ ـ الترويج للفرص الوظيفية الخاصة بالمرأة في كافة المجالات المهنية.

٥ ـ إيجاد نوع من التوافق ما بين أنشطة الشبكة والمبادرات الحكومية الهادفة إلى تحسين نوعية حياة المرأة.

٣ ـ مباديء الشبكة

١ ـ الالتزام بالمشاركة في أنشطة شبكة الشرطة النسائية بجنوب إفريقيا.

٢ ـ تبني اتجاه إيجابي تجاه برامج تأهيل وتمكين المرأة.

٣ ـ خلق دائرة من الثقة بين النساء للتأكد من التحول التنظيمي .

٤ ـ إتاحة الفرصة لمناقشة القضايا المهنية والشخصية التي يتم التعامل معها بحساسية وسرية .

٥ ـ استيعاب المرأة على مختلف مستوياتها لتبادل الأفكار بحرية بين النساء .

٤ ـ عمل الشبكة

١ ـ ترأس شبكة الشرطة النسائية بجنوب إفريقيا مجموعة مختارة من النساء تعرف باسم رئيسات الشبكة .

٢ ـ تقوم الرئيسات من خلال عمل لجان مختصة بالاتصال بكافة الجهات ذات العلاقة داخلياً وخارجياً على مستوى الدعم والتشغيل ، وتلتزم كافة العناصر النسائية العاملة بشرطة جنوب إفريقيا بالانضمام إلى الشبكة .

٣ ـ يشتمل برنامج الشبكة على كافة قطاعات الخدمات بمدن وأقاليم جنوب إفريقيا ، ومع ذلك تحتاج الشبكة إلى تجديد بما يتناسب ونظام (الجندرة) القائم حالياً .

٣ . ٣ . ١٠ الشرطة النسائية في النمسا(*)

ظهرت في منتصف الستينيات مبادرة من قبل الشرطة النمساوية لتدريب المرأة في سلك الشرطة ، وشرعت الشرطة النسائية آنذاك في تنظيم الحركة المرورية ، ولم تكن الحاجة آنذاك للمرأة لحمل السلاح ، وأعيد في عام ١٩٧١م تدريب المرأة في سلك الشرطة وأعطيت مهام أخرى وفي عام

(*) بموجب وثيقة صادرة عن السفارة النمساوية بتاريخ ٢/ ٢/ ٢٠٠٧م ومذيلة بتوقيع السفير النمساوي الدكتور فريدريك ستيفت .

١٩٨٤م بدأ الدرك الفيدرالي بعقد دورات للرجال والنساء على حد سواء للالتحاق بسلك الشرطة، وشهد عام ١٩٩٠م ارتداء الزي الموحد للشرطة رجالاً ونساء، ومنذ عام ١٩٩٠م والسلطات الأمنية النمساوية تدرب العنصر النسائي مع الرجال، وتشكل النساء في الوقت الراهن ١٪ من القائمين على تنفيذ القانون، ويبدو أن النساء النمساويات ليس لديهن الحماس الزائد للالتحاق بالسلك الشرطي، حيث انخفضت نسبة الإقبال على الالتحاق بسلك الشرطة النسائية. وتخضع الشرطية في النمسا لسنتين من التدريب ومن ثم يمكنها العمل.

وفي الوقت الحاضر هناك ١١ عنصراً من الشرطيات وهن مسؤولات عن إنفاذ القانون ويقمن بعمليات التفتيش و٢١ امرأة يقمن بعمليات تفتيش عشوائي، وكذلك من واجباتهن قيادة الدراجات النارية، و٥٠ امرأة يعملن في السجون و٩ مدربات يعملن في مدارس الشرطة النمساوية، وهناك حالياً امرأة واحدة يجرى تدريبها لتكون قائدة طائرة هليكوبتر وامرأة أخرى مؤهلة للعمل في فرقة (الكوبرا) لمكافحة الإرهاب.

أما بخصوص المتطلبات التأهيلية للخدمة في جهاز الشرطة فإن المؤهلات المطلوبة هي نفسها لكل من الإناث والذكور المتقدمين وهناك فقط إختلاف واحد بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالطول لمتطلبات التأهيل، حيث أن الطول الأدنى لأهلية المرأة يبدأ من ١٦٣ سم أما الرجل فيبدأ من ١٦٨ سم.

ومنذ عام ١٩٩٥م والنساء النمساويات يعملن أيضاً كمسؤولات إنفاذ القانون في الشرطة داخل منظمة الأمم المتحدة، وحتى الآن هناك ٩ نساء يعملن في بعض الشرطة في البوسنة وكوسوفو علاوة على ذلك فقد تم إرسال ٣ نساء إلى كوسوفو في شهر يوليو ٢٠٠٢م.

وأيضاً تستطيع المرأة أن تعمل في إدارة مراقبة الحدود ويقدم لها تدريب أساسي لمدة ستة أشهر، وبعد فترة زمنية من خبرتها العملية يمكنها الالتحاق بدورة شاملة لإكمال الدورة الأساسية لتأهيلها لتصبح ضابطة، وهناك الآن نحو ٥٩٩ امرأة يعملن كضباط في إدارة مراقبة الحدود.

وبعد عدة سنوات من الخبرة العملية للمرأة تكون الفرصة لترقيتها من ضابط صف إلى الرتب الأعلى في قطاع الشرطة والقطاع العام لقسم الجنايات ويتقلدن مناصب قيادية وسطى و١٢ امرأة لديهن وظائف قيادية في الشرطة كضباط وامرأتان في قسم الجنايات وامرأة أخرى قد دربت لتوظيفها كضابطة أعلى مقاماً لتنفيذ القانون.

ويمكن لخريجي الجامعات (وبخاصة تخصص القانون) من الوصول إلى أعلى المناصب في السلطات النمساوية لإنفاذ القانون، وفي الوقت الحاضر يوجد ٤٢ من النساء يعملن محاميات بالشرطة، ومنذ عام ٢٠٠١م تم تعيين امرأتين في إدارة الشرطة، وحالياً نائب رئيس إدارة الشرطة في مدينة فيينا امرأة، وكانت وزيرة الداخلية في النمسا عام ٢٠٠٥ـ٢٠٠٦م امرأة.

٣ . ٣ . ١١ الشرطة في الجمهورية الفرنسية (*)

بدأت الشرطة في الجمهورية الفرنسية عام ١٩٢٥م، وفي عام ١٩٩٦م كانت تشكل الشرطة النسائية الفرنسية مانسبته ١٤,٧٧٪ من مجموع قوات الشرطة الفرنسية، وبلغت عام ٢٠٠٢م مانسبته ١٨,٩٠٪ من مجموع قوات الشرطة الفرنسية، وفي عام ٢٠٠٢م بلغ عدد العاملات برتبة عميد

(*) وثيقة لدى الباحث برقم ٠٢ـ٤٤ صادرة بتاريخ ١٠/ ٢/ ٢٠٠٢م من وزارة الداخلية الفرنسية.

في الشرطة الفرنسية ٣٥ بينما بلغ عدد الرجال ٥٢٠ ، وبلغ عدد مفتشات الشرطة ٨٥ مفتشة، بينما بلغ عدد الرجال ٦٠٧ ، وبلغ عدد النائبات ١٨٣ نائبة للتفتيش، بينما بلغ عدد الرجال ٥٢٥ .

أما فيما يتعلق برتبة رائد ، فبلغ عدد النساء اللاتي يحملن هذه الرتبة ٢٥٢ مقارنة بـ٤٠٧٨ من الرجال أي مانسبته ٨٥ر٥٪، بينما بلغ عدد اللاتي يحملن رتبة نقيب ٥٣٤ مقارنة بـ ٤٠٦٧ بنسبة ٦١ , ١١٪ ، وبلغ عدد الضابطات برتبة ملازم ١٥٥١ ضابطة مقارنة بـ٤٩٦٣ من الرجال وبنسبة ٨١ , ٢٣٪ ، ولقد كان نصيب النساء الشرطيات اللاتي يعملن في الشئون الإدارية والتقنية هو الأعلى في الشرطة الفرنسية، حيث بلغ عددهن ٩٦٨٤ فيما بلغ عدد نظرائهن من الرجال ٦٩٨ بنسبة ٢٨ , ٩٣٪ .

٣ . ٣ . ١٢ الشرطة النسائية في فنلندا

تضم الشرطة الفنلندية ١١ ألف موظف معظمهم عسكريون من مراتب مختلفة ، وتبلغ نسبة النساء الموظفات في الشرطة ٢٤٪ نصفهن شرطيات ، أي بمعدل ١٢٪ من العدد الإجمالي للشرطة الفنلندية ، ويتركز عمل الشرطة النسائية في فنلندا على حل القضايا الاجتماعية وكذلك مساعدة الأطفال والعجزة من منطلق أن أداء الواجب الشرطي الوظيفي ليس ميكانيكياً ، إنما عليها أن تؤكد عيش القطاعات المختلفة في المجتمع بسلام واحترام حقوق الفرد. (مجلة الأمن، العدد ١٤٩ يونيو ٢٠٠٤م ، وزارة الداخلية، بيروت، ص ٤٦).

٣ . ٣ . ١٣ الشرطة النسائية في إيطاليا

في بداية التحاق المرأة بالعمل الشرطي في إيطاليا، كانت فرص الالتحاق والعمل محدودة جداً بالنسبة للمرأة، ولم تلق المرأة التعاون الكافي من قبل الرجال، واعتقد الكثيرون منهم بأن المرأة مهما تدربت أو توافرت لديها الحوافز للعمل فإنها لاتقوى على مواجهة المواقف الصعبة.

وهكذا بقي العنصر النسائي مشتتاً ضمن نطاق محدود في مناطق متعددة، وبقيت السيدات يعملن في ظروف معقدة وغير طبيعية، ولكن وبعد عدة عقود من الكفاح، بدأ الاعتراف ودون تردد بأن النساء يمتلكن جانباً لايستهان به من حيث القدرة والذكاء، وتم اتخاذ قرار مبدئي بأن جميع المراكز بالشرطة ستكون مفتوحة لكلا الجنسين. (السباعي، ١٩٦٢، ص ١٣٢).

ومنذ عام ١٩٨٢م وحتى ١٩٨٤م اتخذت قرارات من المحكمة بالنسبة لحقوق الشرطة النسائية فيما يتعلق بحصولها على الرتب المرموقة وتعيينها في الوظائف التنفيذية والمراكز الأخرى، وأصبحت هناك إمكانية لزيادة عدد السيدات في الوظائف الشرطية بأرقام قد تصل إلى الآلاف، ولكن بقي هنالك الكثير من التخوف والقلق ولم تكن هناك أية معلومات عن وصول امرأة إلى سن التقاعد أو ظهور أية امرأة ضمن الرتب المرموقة، ولكن مع ارتفاع نسبة التعليم الأكاديمي والتنافس مع الذكور ضمن دورات تدريبية خاصة، أثبتت المرأة وجودها وغيرت النظرة السلبية إليها بدرجة كبيرة، وإنما ظهرت بعض نقاط التحيز لدى الذكور كنتيجة للخوف من المنافسة.

أما اليوم فلا يوجد مكان لاتستطيع المرأة العمل به ضمن وظائف الشرطة ولايوجد فرق في التسليح، ومع أن الفرص متكافئة نظرياً، فإن الوظائف الأقل أهمية تعطى للمرأة غالباً عند التطبيق، ونسبة كبيرة من

الشرطيات يعملن في وظائف ذات رتب متدنية نسبياً (وذلك ربما لأنهن لايبقين بالخدمة لمدة طويلة) (المرجع السابق) .

٣ . ٣ . ١٤ الشرطة النسائية في أستونيا

تأسست الشرطة الأستونية عام ١٩١٨م ، وفي عام ١٩٢٠م صدر قرار من اتحاد المرأة الأستوني بالعمل على إدخال النساء ضمن الشرطة ، ومع إعادة هيكلة الشرطة الأستونية ، زاد الإقبال على العمل في الشرطة النسائية حيث يبلغ عدد العاملات في سلك الشرطة النسائية ٤٦٣٦ ويشكلن مانسبته ٢٨٪ من إجمالي عدد قوات الشرطة ، وتشير الدراسات الأستونية إلى أن المعوقات التي تواجه النساء العاملات في الشرطة تكمن في الرواتب ، والتطوير الوظيفي والتقدير للعاملات من قبل الجمهور وكذلك تقييم الثقافة التنظيمية (Oksa :1999) .

٣ . ٣ . ١٥ الشرطة النسائية في اليابان

تأسست الشرطة النسائية في اليابان عام ١٩٤٦م بموجب قرار من لجنة شرطة العاصمة في مدينة طوكيو ، كنتيجة لحالة التردي والفوضى التي أصابت المجتمع الياباني بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية ، وتم تجنيد (٦٣) شرطية لتنظيم حركة السير والمرور في العاصمة اليابانية ، وبعد نجاح التجربة تم استخدام عدد آخر في مجال مراقبة الأحداث والجرائم ، حتى بلغ عدد أفراد الشرطة النسائية في اليابان عام ١٩٥٨م نحو (٤٨٨) شرطية موزعات على معظم المدن اليابانية ، وأسندت إليهن بعض القضايا المتعلقة بالنساء ، وقضايا الرعاية الاجتماعية ، والأعمال المتعلقة بالعلاقات العامة ، وأعمال أخرى كانت ترى الإدارة إمكانية إسنادها إليهن وتمضي الشرطية قبل

الانخراط بالعمل في دورة تدريبية لمدة ستة أشهر تتضمن دروساً نظرية وتطبيقية في القانون ومختلف الواجبات الشرطية ، وفي الوقت نفسه كانت تتلقى دروساً في تنسيق الزهور والموسيقى .

أما بالنسبة للرتب العسكرية والرواتب والحقوق والامتيازات الأخرى ، فقد تساوت الفتيات مع الشباب سواء بسواء ، وفي طوكيو هنالك (١١٥٠) شرطية تقوم بدور حيوى تعمل (١١) شرطية منهن في غرفة عمليات النجدة ، (٨٥) في مجال تنظيم المرور ، وهنالك عاملات في مجال المباحث يتميزن بالنشاط ومكافحة اللصوص في عربات القطارات . (شريف ، ١٩٧٤م ، ص ٩٨) .

٣ . ٣ . ١٦ الشرطة النسائية في تايوان (*)

لقد بدأت الشرطة النسائية في تايوان بتعيين أول امرأة في سلك الشرطة وذلك في ربيع عام ١٩٣٣م ، وبعد إنشاء أكاديمية الشرطة المركزية التي كانت تسمى فيما مضى بمدرسة الشرطة المركزية ، امتنعت الأكاديمية عن قبول شرطيات وذلك منذ عام ١٩٥٥م وحتى عام ١٩٧٥م وذلك لاعتبارات سياسية .

وفي مدينة تايبيه Taipei ، حيث ظهور الرفاهية الاجتماعية وظهور بعض التعقيدات الاجتماعية أنشأت شرطة تايبيه وحدة قضائية وذلك عام ١٩٥١م ، وبعد ذلك أسست سلطة كاوشنغ (Kaohsiung) وحدة نسائية وسميت بعد ذلك الوحدة الشرطية للنساء والأطفال . وفي عام ٢٠٠٣م

(*) وثيقة لدى الباحث صادرة عن مكتب الممثل الاقتصادي والثقافي لتايبيه بتاريخ ٢٧/ ٣/ ٢٠٠٣م .

رأت حكومة الصين الوطنية أهمية تطوير الشرطة النسائية بما يتواءم ومتطلبات العصر خاصة فيما يتعلق بحماية الأطفال .

ولقد كان عدد أفراد الشرطة النسائية عند إنشائها في تايبيه عام ١٩٥١م سبع نساء و ٥٧ مساعدة وفي عام ١٩٩١م ازداد العدد إلى ٨٥ وفي عام ١٩٩٦م قسمت الوحدات النسائية إلى فرق مختلفة تؤدي مهام مختلفة ومحددة . أما في مدينة كاوشونغ فكان العدد عند إنشاء الوحدة النسائية ٢٠ شرطية وازداد عام ١٩٨١م إلى ٣١ وبلغ ٥٨ عام ١٩٩٩م . أما العدد في المدن الأخرى في تايوان فهو محدود جداً إذ بلغ ٣٠ فقط .

وفي أغسطس عام ٢٠٠٣م صدرت إحصائية من وزارة العدل التايوانية تفيد أن العدد الإجمالي للشرطة التايوانية يبلغ ٦٩٩٢٣ منهم ٤٦٥٧ إدارياً وبينهم ٢١٦٩ شرطية و ٢٣٨٨ إدارية بحيث يبلغ معدل الشرطيات ٥ ,٦٪ من إجمالي رجال الشرطة ويبلغ عدد الضابطات ٣ ,٣٪ من مجموع عدد الضباط وبالنسبة للإداريات في الشرطة فتبلغ نسبتهن ٩ , ٥٠٪ من مجموع الإداريين .

ويجب على الضابطات الالتحاق بجامعة الشرطة المركزية ويتممن أربع سنوات دراسية شريطة أن تكون تحت سن الخامسة والعشرين وصينية الجنسية مع الاهتمام الخاص بالصحة والسلوك والطول الذي لايقل بأي حال عن ١٦٠سم .

الفصل الرابع
العرض والتحليل والنتائج والتوصيات

٤ . العرض والتحليل والنتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل عرضاً لتحليل بيانات الدراسة ونتائجها ومناقشة هذه النتائج بغية الإجابة على تساؤلات الدراسة، حيث يقوم الباحث في هذا الفصل بإلقاء الضوء على تحليل هذه الدراسة التي سعت إلى سبر أغوار واقع الشرطة النسائية وتطبيقاتها في الدول العربية، وكذا الاتجاه نحو العمل في سلك الشرطة النسائية ومشكلاته، حيث قام بتطبيق دراسته المسحية الميدانية على العاملات في الشرطة النسائية في أربع دول عربية هي على التوالي: المملكة الأردنية الهاشمية، مملكة البحرين، الجمهورية التونسية، جمهورية السودان، مستعرضاً نتائج البيانات الميدانية المدخلة بالحاسب الآلي، وتطبيق أساليب التحليل الإحصائي عليها وتفسيرها بشكل متعمق بدءاً بخصائص عينة البحث ومروراً بالوقوف على آراء هذا العينة حيال محاور البحث وانتهاءً بعرض أبرز الاتجاهات والآراء التي وردت في إجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانات التي وزعت عليهن وقمن بدورهن بالإجابة عنها.

٤ . ١ البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة

يعرض الباحث البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة التي تتمثل في العاملات في الشرطة النسائية في الدول العربية مجال البحث خلال العام ٢٠٠٤/ ٢٠٠٥م وتشتمل هذه على:

١ ـ الرتبة العسكرية.

٢ ـ الحالة الاجتماعية.

٣ ـ عدد سنوات العمل في الشرطة.

٤ ـ طبيعة العمل.

٥ ـ أوقات العمل .

٦ ـ المستوى التعليمي .

٧ ـ عمل الزوج أو عدمه .

٨ ـ مهنة الزوج .

٩ ـ عمل الأب بالنسبة لغير المتزوجات أو عدم عمله .

١٠ ـ مهنة الأب بالنسبة لغير المتزوجات .

وتكمن أهمية المتغيرات (الديموغرافية) بأنها تساعد في إلقاء الضوء على نتائج الدراسة لكونها مؤشرات على استجابات أفراد عينة الدراسة بحيث يتم التعرف على عينة هذه الدراسة من خلال معرفة بيانات أفرادها البالغ عددهم ٢٥٥ فرداً من منسوبي الشرطة النسائية في الدول العربية وتمثلوا في عينة الدراسة ، ولإبراز الملامح المهمة التي تتصف بها هذة العينة لما لها من خصائص مهمة في معرفة مدى تأثيرها في متغيرات الدراسة الأساسية حول اتجاه العاملات في الشرطة النسائية العربية نحو العمل الشرطي وذلك من خلال الجداول والأشكال التوضيحية وعرض النتائج المتعلقة بها التي تتمثل في إجابات أفراد عينة الدراسة على بنود الجزء الخاص بالبيانات الشخصية من الاستبانة على النحو التالي :

٤ . ١ . ١ توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للدولة

حيث إن التعرف على الدولة المشاركة في الدراسة يسهم في التعرف على نتائج الدراسة وذلك ما يبينه الجدول الآتي :

الجدول رقم (٩)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للدولة

الدولـــــة	العـــــــدد	النسبة المئوية
الأردن	٦١	٢٣,٩٪
البحرين	٩٨	٣٨,٤٪
السودان	٤٩	١٩,٢٪
تونس	٤٧	١٨,٤٪
المجموع	٢٥٥	١٠٠٪

بدراسة وتحليل محتويات الجدول رقم (٩) الذي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للدولة التي ينتمي لها أفراد عينة الدراسة يتضح أن مملكة البحرين جاءت في المرتبة الأولى بنسبة قدرها (٣٨,٤٪) وجاءت ثانياً المملكة الأردنية الهاشمية بنسبة قدرها (٢٣,٩٪) تلتها ثالثاً جمهورية السودان بنسبة قدرها (١٩,٣٪) وحلت في المرتبة الرابعة الجمهورية التونسية بنسبة قدرها (١٨,٤٪) وتعزى أسباب هذا التفاوت إلى الصعوبات في تطبيق هذا الاستبيان، والتي من أهمها بعد المسافات وكذلك التجاوب من قبل الجهات المختصة، حيث كان تجاوب المسئولين في مملكة البحرين والمملكة الأردنية الهاشمية ملحوظاً وكذلك المتابعة الدؤوبة من قبل مسئولي مكاتب شعب اتصال مجلس وزراء الداخلية العرب، وقد بذل المسئولون التونسيون جهوداً طيبة في حث العاملات في الشرطة النسائية التونسية على تعبئة الاستبانات لكن توزيع العاملات في أكثر من محافظة وحرصهم على تمثيل عينة المبحوثات لأكبر شريحة من العاملات قد قلص عدد المبحوثات

وكذلك الحال بالنسبة لجمهورية السودان ، حيث كان عليهم إرسال الاستبانات لعدد كبير من الولايات السودانية .

٤ . ١ . ٢ توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للرتبة

حيث تم تقسيم أفراد عينة الدراسة إلى قسمين ضباط وصف ضباط والمقصود بالضباط هم من حملة الرتبة من ملازم فما فوق وصف الضباط هم أفراد الشرطة من حملة رتبة عريف حتى رئيس رقباء .

الجدول رقم (١٠)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للرتبة

الرتبـــــة	العـــــــــدد	النسبة المئوية
صف ضابط	١٤٣	٥٦,١٪
ضابط	١١٢	٤٣,٩٪
المجموع	٢٥٥	١٠٠٪

تكشف بيانات الجدول رقم (١٠) الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للرتبة أن غالبية أفراد الشرطة النسائية هم من صف الضباط بنسبة بلغت ٥٦,١٪ وهذه نتيجة منطقية ، نظراً للأكثرية التي ينبغي أن يكون عليها العمل وهم صف الضباط والأفراد أما نسبة الضباط فقد بلغت ٤٣,٩٪ من مجموع أفراد عينة الدراسة .

٤ . ١ . ٣ توزيـــع أفراد عينة الدراسة وفقا لعدد سنوات الخدمة في سلك الشرطة

الجدول رقم (١١)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لعدد سنوات العمل في سلك الشرطة النسائية

عدد سنوات العمل	العـــــدد	النسبة المئوية
أقل من سنتين	٤١	١٦,١٪
سنتان إلى أقل من أربع سنوات	٧	٢,٧٪
أربع سنوات إلى أقل من ست سنوات	١٦	٦,٣٪
ست سنوات إلى أقل من ثمان سنوات	١٩	٧,٥٪
ثمان سنوات فأكثر	١٧٢	٦٧,٥٪
المجموع	٢٥٥	١٠٠٪

بتحليل محتويات هذا الجدول الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لعدد سنوات العمل في سلك الشرطة النسائية يتبين لنا الآتي :

أن غالبية أفراد عينة الدراسة بلغت سنوات عملهن في الشرطة ثماني سنوات فأكثر ومقدار نسبتهن ٦٧,٥٪ من المجموع الكلي أي أن لديهن خبرة بالمهام الخاصة بالشرطة النسائية وكذلك قدم التجربة في الوطن العربي ويعد ذلك مؤشراً على احتياج العينة لهذه الخدمة وإن من بلغت خدمتهن أقل من سنتين كانت نسبتهن ١٦,١٪ وهذا يشير إلى الدماء الجديدة التي ترفد أجهزة الأمن حيث تكفل الاستمرارية لأجهزة الشرطة النسائية ، أما نسبة ٢,٧٪ فتتراوح مدد خبرتهن من سنتين إلى أقل من أربع سنوات وهذه العينة تنتمي إلى صف الضباط . ويدلل الجدول أيضاً على وجود رغبة لدى

الفتيات للانضمام للشرطة النسائية وقد يكون ذلك بسبب التشجيع أو الحوافز أو المكانة التي تتمتع بها المرأة العاملة في سلك الشرطة النسائية فضلاً عن الوعي بأهمية هذه الفئة .

٤ . ١ . ٤ توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لطبيعة العمل

الجدول رقم (١٢)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لطبيعة العمل

طبيعة العمل	العـــــــدد	النسبة المئوية
مكتبي	١٨٦	٧٢,٩٪
ميداني	٦٩	٢٧,١٪
المجموع	٢٥٥	١٠٠٪

يشير استعراض بيانات الجدول رقم (١٢) الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لطبيعة العمل إلى أن نسبة (٧٢,٩٪) من أفراد عينة الدراسة طبيعة أعمالهن مكتبية . وأن مامقداره (٢٧,١٪) من طبيعة عمل أفراد عينة الدراسة ميداني ، وهذا مؤشر على أن العمل المكتبي هو الأكثر مناسبة للعاملات في الشرطة النسائية ، هذا فضلاً عن إجادتهن في الميادين المكتبية خلاف رجال الشرطة الذين يمارسون أعمالهم في الميدان صباح مساء ، ومن هنا فإن الدول التي تزمع إنشاء إدارات للشرطة النسائية لابد وأن تضع بعين الاعتبار أهمية إسناد أعمال مكتبية للعاملات في الشرطة النسائية .

٤ . ١ . ٥ توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لأوقات العمل

الجدول رقم (١٣) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لأوقات العمل

أوقات العمل	العــــــــدد	النسبة المئوية
نهاري	١٦٠	٦٢,٧٪
ليلي	٥	٢,٠٪
غير محدد«بالتناوب»	٩٠	٣٥,٣٪
المجموع	٢٥٥	١٠٠٪

يظهر الجدول رقم (١٣) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لأوقات العمل حيث أشارت (٦٢,٧٪) من المبحوثات إلى أن عملهن في الفترة النهارية وأن النسبة التي تليها (٣٥,٣٪) من أفراد عينة الدراسة يعملن بالتناوب، وهذا راجع لطبيعة العمل الشرطي وأقل نسبة كانت (٢٪) لمن يعملن في الليل فقط، وهذا يعود لبعض المهام الأمنية التي تتطلب وجود فئة قليلة لمثل هذا العمل. ولاشك في أن التعرف على أوقات عمل أفراد الشرطة النسائية يسهم كثيراً في إلقاء الضوء على نتائج الدراسة حيث يكون له أثر في إجابتهن واتجاهاتهن ويعطي مؤشراً لباقي عناصر الدراسة، ويؤكد هذا الجدول أن العمل النهاري هو الأقرب للمرأة في سلك الشرطة وذلك من النواحي الدينية و الاجتماعية، وأما الفئة القليلة التي تعمل في الليل، فإن عملها فقط لحالات الطوارئ القصوى. وربما يسهم عمل المرأة الشرطية في أوقات النهار في الاستقرار الأسري والاجتماعي ويكون مقبولاً لدى الأزواج والآباء وأولياء الأمور.

٤ . ١ . ٦ توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي

الجدول رقم (١٤) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العـــــــدد	النسبة المئوية
ثانوي فأقل	١٨٢	٧١,٤٪
معهد متوسط	٣٢	٨,٦٪
جامعية فما فوق	٥١	٢٠,٠٪
المجموع	٢٥٥	١٠٠٪

وبدراسة وتحليل محتويات الجدول رقم (١٤) الذي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي للمبحوثات يتضح أن الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة البالغة نسبتهن (٧١,٤٪) مستواهن التعليمي ثانوية عامة وأقل وأن النسبة التي تليها وهي (٢٠٪) هن من الجامعيات ونسبة (٨,٦٪) من أفراد عينة الدراسة يحملن الشهادات المتوسطة ولاشك في أن التعرف على المستوى التعليمي يساعد في إلقاء المزيد من الضوء على نتائج هذه الدراسة، حيث تتضح حقائق كثيرة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بموضوع الدراسة الحالية، حيث تشكل الجامعيات رتب الضابطات بالنسبة للعاملات في الشرطة النسائية بينما صف الضابطات هن من حملة الثانوية العامة وأقل، وهذه نتيجه طبيعية حيث تشكل الجامعيات ما مجموعه ٢٠٪ وهي نسبة ممتازة وتدلل على وجود شرطة نسائية عصبها الجامعيات يجمعن بين العلوم النظرية والتطبيقية، ويوضح هذا أيضاً مدى إقبال الجامعيات على العمل في سلك الشرطة النسائية، هذا إذا ما علمنا أن هنالك وظائف عديدة أخرى تنتظر الجامعيات في قطاعات الدولة الأخرى وكذلك القطاعات الخاصة، وكون هؤلاء الخريجات الجامعيات يفضلن العمل في سلك

الشرطة النسائية، فهذا دليل على الشأو والمكانة الاجتماعية التي بلغتها هذه الشرطة وكذلك نظرة أفراد العينة لها. وينص النظام في مصر على وجوب أن تكون المرأة الراغبة في الالتحاق بالشرطة النسائية جامعية بينما لا تشترط دولة قطر حصول الراغبة في الالتحاق في سلك الشرطة النسائية على أية شهادة. علماً بأن النظام المتبع في الشرطة النسائية الأردنية يتيح لحاملات الثانوية العامة فرصة الالتحاق بالشرطة النسائية.

٤ . ١ . ٧ توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية

الجدول رقم (١٥) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العـــــــدد	النسبة المئوية
متزوجة	١٥٣	٪٦٠,٠٠
عازبة	٨٩	٪٣٤,٩
مطلقة	١١	٪٤,٣
أرملة	٢	٪٠,٨
المجموع	٢٥٥	٪١٠٠

يشير الجدول رقم (١٥) الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للحالة الاجتماعية أن نسبة (٦٠٪) من أفراد عينة الدراسة هن من المتزوجات، وجاءت العازبات في المرتبة الثانية بنسبة قدرها (٩ , ٣٤٪) أما نسبة المطلقات من أفراد عينة الدراسة فهي (٣ , ٤٪)، ونسبة الأرامل من أفراد عينة الدراسة (٨ , ٠٪) ومن ثمَّ نجد أن الحالة الاجتماعية لأغلب أفراد عينة الدراسة هن من المتزوجات ما يعطي مؤشراً له دلالة كبيرة نحو اتجاهات أفراد عينة الدراسة وعلى إجابتهن على أسئلة الاستبيان. وكذلك على الاستقرار الاجتماعي التي تتمتع به العاملات في الشرطة.

أولاً: توزيع أفراد عينة الدراسة المتزوجات تبعاً لعمل الزوج

الجدول رقم (١٦) توزيع أفراد عينة الدراسة المتزوجات

الحالة الاجتماعية	العـــــدد	النسبة المئوية
لا يعمل	٥	٣,٣٪
يعمل	١٤٨	٩٦,٧٪
المجموع	٢٥٥	١٠٠٪

يظهر الجدول رقم (١٦) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لعمل الزوج أن ما نسبته (٩٦,٧٪) من الأزواج يعملون وهذه نسبة عالية ومؤشر قوي له دلالته التي تنعكس على نتائج البحث.

ونسبة الأزواج غير العاملين بلغت (٣,٣٪) وهذه نسبة قليلة وتؤكد هذه النتيجة وعي الأزواج العاملين وتشجيعهم لزوجاتهم للانخراط في سلك الشرطة النسائية، وتؤكد أيضاً أن عمل المرأة ومشاركتها للزوج يعد ضرورة تفرضها المعطيات الحياتية. وتتعارض هذه النتيجة والدراسة التي أعدها المكتب العربي للشرطة الجنائية التي أوضحت أن أحد معوقات الالتحاق بالشرطة النسائية هم الآباء والأزواج، بينما يظهر هذا الجدول أن غالبية أزواج العاملات في الشرطة النسائية يعملون، وربما دل ذلك على زيادة الوعي بأهمية الشرطة النسائية هذا إذا ما علمنا أن الدراسة السابقة أنجزت عام ١٩٩٢م.

ثانياً: توزيع أفراد عينة الدراسة للمتزوجات تبعاً لمهنة الزوج

الجدول رقم (١٧) توزيع أفراد عينة الدراسة للمتزوجات تبعاً لمهنة الزوج

مهنة الزوج	العـــــــدد	النسبة المئوية
موظف حكومي	١٢٤	٨٣,٨٪
موظف قطاع خاص	٤	٢,٧٪
أعمال حرة	٢٠	١٣,٥٪
المجموع	١٤٨	١٠٠٪

من خلال استعراض بيانات الجدول رقم (١٧) الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمهنة الزوج نجد أن ما نسبته (٨٣,٨٪) من أزواج أفراد عينة الدراسة يعملون في القطاع الحكومي ولربما يعود ذلك لكون أفراد عينة الدراسة ينتمون أيضاً للقطاع الحكومي الذي يجعل التوافق بينهم أسهل من القطاعات الأخرى ومن ثمَّ ينعكس على نتائج دراستنا. أما النسبة الثانية من حيث الترتيب فنجد أن من يعملون في الأعمال الحرة جاءت نسبتهم (١٣,٥٪) من أزواج أفراد عينة الدراسة ومن يعملون في القطاع الخاص بلغت نسبتهم (٢,٧٪) من إجمالي أزواج أفراد عينة الدراسة، وتدلل هذه النتيجة أيضاً على وعي العاملين في القطاع الحكومي واعتبار العمل في الشرطة النسائية بالنسبة للزوجة على أنه تشريف.

وتتطابق هذه الدراسة حول عمل الأزواج مع دراسة (درويش، ٢٠٠٤م) التي بينت أن أمية الزوج (أو الأب) تحول دون دخول الفتاة معترك الحياة العملية.

ثالثاً: توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمهنة الأب بالنسبة لغير المتزوجات

الجدول رقم (١٨) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمهنة الأب

مهنة الأب	العـــــدد	النسبة المئوية
موظف حكومي	٢٩	٥٨٪
موظف قطاع خاص	٩	١٨٪
أعمال حرة	٨	١٦٪
متقاعد	٤	٨٪
المجموع	٥٠	١٠٠٪

يستدل من استعراض الجدول رقم (١٨) الذي يوضح مهنة الأب بالنسبة لغير المتزوجات من أفراد عينة الدراسة أن نسبة (٢٩٪) من الآباء يعملون في القطاع الحكومي وهذا ينطبق مع السؤال المتعلق بعمل الزوج بالنسبة لأفراد عينة الدراسة المتزوجات، حيث إن العمل الحكومي يشكل السمة الغالبة لعمل الجميع.

أما نسبة من يعملون في القطاع الخاص فهم (١٨٪) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يليهم نسبة (١٦٪) من يعملون في الأعمال الحرة وتقع في المرتبة الأخيرة بنسبة (٨٪) فئة المتقاعدين من آباء أفراد عينة الدراسة وتطابقت نتيجة هذا الجدول مع الجدولين السابقين المتعلقة بمهنة الزوج وعمله.

الجدول رقم (١٩)

توزيع أفراد عينة الدراسة و فقاً لعمل الأب بالنسبة لغير المتزوجات

عمل الأب	العـــــدد	النسبة المئوية
لا يعمل	٢٥	٣٣,٣٪
يعمل	٥٠	٦٦,٧٪
المجموع	٧٥	١٠٠٪

من خلال استعراض الجدول رقم (١٩) الذي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لعمل الأب بالنسبة لغير المتزوجات نجد أن الآباء الذين يعملون نسبتهم (٦٦,٧٪) والنسبة الثانية التي تقدر بـ(٣٣,٣٪) هي لمن لا يعملون ولربما كانوا متقاعدين أو من أصحاب العقار وغير ذلك من الأعمال التي لاتذكر لأسباب منها المكانة الاجتماعية التي تحول دون ذكر بعض المهن .

٤ . ٢ الإجابة عن تساؤلات الدراسة

للإجابة عن السؤال الأول «ما المواصفات النموذجية للعاملات في الشرطة النسائية كما تراها منسوبات الشرطة النسائية في الدول العربية » ؟

فقد تم تحليل استجابات القسم الثاني من أداة الدراسة (المواصفات النموذجية للعاملات في الشرطة النسائية)، حيث تم استخدام التكرارات والنسب المئوية واختيار (كا ٢) لحسن المطابقة .

ويتضمن السؤال الأول بيانات تتعلق بالمواصفات النموذجية للعاملات في الشرطة النسائية وهي القسم الثاني من أداة الدراسة .

ولاشك في أن التعرف على المتغيرات العامة للعاملات في الشرطة

النسائية ومعرفة المواصفات النموذجية للمرأة (الشرطية) من وجهة نظر العاملات في سلك الشرطة النسائية أنفسهن لها دلالة مهمة من حيث توضيح بعض الحقائق التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بموضوع الدراسة الحالية وهذا ما سوف توضحه الجداول التالية :

٤ . ٢ . ١ توزيع استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو المواصفات النموذجية للعاملات في الشرطة النسائية

الجدول رقم (٢٠) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الإجابات المتعلقة بالوزن المناسب للمرأة الراغبة في العمل في سلك الشرطة النسائية

العبـــــارة	الاستجابة	العـــدد	النسبة	مربع كاي
١ ـ ما الوزن المناسب للمرأة الراغبة بالعمل في سلك الشرطة النسائية؟	٥٠ كجم فأقل	١٧	٦,٧٪	٢٧٢,٥(*)
	٥١ ـ ٦٠ كجم	١٧٢	٦٧,٥٪	
	٦١ ـ ٧٠ كجم	٦١	٢٣,٩٪	
	٧١ ـ ٨٠ كجم	٥	٢٪	

(*) دال عند مستوى ٠,٠٥

من خلال الاطلاع على بيانات الجدول رقم (٢٠) المتعلقة بالوزن المناسب للمرأة الراغبة في العمل في سلك الشرطة النسائية من وجهة نظر العاملات في الشرطة يتضح لنا أن نسبة (٦٧,٥٪) من العاملات في الشرطة النسائية أشارت إلى أن الوزن المناسب يبلغ مابين ٥١ ـ ٦٠ كجم للفتاة وهذه النسبة تقع في المرتبة الأولى أما المرتبة الثانية فكانت النسبة (٢٣,٩٪) بحيث يكون الوزن الذي تراه العاملات في الشرطة النسائية للفتاة الراغبة في العمل في سلك الشرطة (٦١ ـ ٧٠) كجم، وأما المرتبة الثالثة في تقسيم الوزن

المثالي فنجد أن (٧ , ٦٪) من العاملات في الشرطة النسائية ويفضلن أن يكون وزن الشرطية أقل من (٥٠) كجم وجاء في الترتيب الأخير أن الوزن المناسب هو من (٧١ - ٨٠) كجم وأجابت (٢٪) من العاملات في سلك الشرطة على هذه النقطة و من خلال الاطلاع على كافة النتائج المتعلقة بهذا السؤال نجد أن الوزن المثالي الذي يتراوح مابين (٥١ - ٦٠ كجم) ولربما بعد فحص الجدول الخاص بالطول المناسب تتضح الرؤية لأن معادلة الوزن دائماً ترتبط بالطول والعمر.

٤ . ٢ . ٢ توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للطول المناسب لعمل المرأة الراغبة في العمل في سلك الشرطة النسائية

الجدول رقم (٢١) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للطول المناسب لعمل المرأة الراغبة في العمل في سلك الشرطة النسائية

العبـــــارة	الاستجابة	العـــدد	النسبة	مربع كاي
١ - ما الطول المناسب للمرأة الراغبة بالعمل في سلك الشرطة النسائية؟	١٥٠ سم فأقل		٦٪	٤ , ٢٪
	١٥١ - ١٦٠ سم	١٢٤	٦ , ٤٨٪	٤ , ١٥٣(*)
	١٦١ - ١٧٠ سم	١٠٠	٢ , ٣٩٪	
	١٧١ - ١٨٠ سم	٢٥	٨ , ٩	

(*) دال عند مستوى ٠٥ , ٠

يستدل من البيانات الواردة في الجدول رقم (٢١) المتعلقة بالطول المناسب للمرأة الراغبة في العمل في سلك الشرطة النسائية أن نسبة (٦ , ٤٨٪) من المبحوثات أفدن أن الطول المناسب هو (من ١٥١ سم - ١٦٠

سم) وأن نسبة (٣٩,٢٪) من العاملات في سلك الشرطة النسائية يعتقدن بأن الطول المناسب هو من (١٦١سم -١٧٠ سم) وأن ما نسبته (٩,٨٪) يعتقدن بأن الطول المناسب هو من (١٧١سم-١٨٠سم) وجاءت في الترتيب الرابع وبنسبة (٢,٤٪) من يرين أن الطول المناسب يجب أن يكون أقل من (١٥٠سم) وبذلك يكون الطول المثالي للراغبات في الالتحاق بسلك الشرطة النسائية مابين ١٥١-١٦٠سم. وباستعراض شروط الطول المناسب في الدول العربية تبين أن جيبوتي ومصر تتطابق مع الطول المناسب من وجهة نظر أفراد العينة.

٤ . ٢ . ٣ توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للسن المناسب للعمل في سلك الشرطة النسائية من وجهة نظر العاملات في الشرطة النسائية

الجدول رقم(٢٢) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للسن المناسب للعمل في سلك الشرطة النسائية من وجهة نظر العاملات في الشرطة النسائية

العبارة	الاستجابة	العدد	النسبة	مربع كاي
١ - ما السن المناسب للمرأة الراغبة بالعمل في سلك الشرطة النسائية؟	دون ١٨ سنة	٥	٢٪	١٧٨,٠(*)
	١٨-٢٠	١٠٥	٤١,٢٪	
	٢١-٢٣	١٠٠	٣٩,٢٪	
	٢٤-٢٦	٢٦	١٠,٢٪	
	٢٧ فأكثر	١٩	٧,٥٪	

(*) دال عند مستوى ٠,٠٥

من خلال الاطلاع على بيانات الجدول رقم (٢٢) الخاص بالسن المناسب لعمل المرأة في سلك الشرطة النسائية كما أوضحتها عينة الدراسة

نجد أن ما نسبته (٢ , ٤١٪) من أفراد عينة الدراسة أجبن أن السن المناسبة هي من (١٨ ـ ٢٠) سنة وأن (٢ , ٣٩٪) يرين أن العمر المناسب للعمل في الشرطة النسائية للفتاة هو (٢١ ـ ٢٣) سنة أما من يرين أن العمر المناسب هو من (٢٤ ـ ٢٦) فقد بلغت نسبتهن (٢ , ١٠٪) وهناك نسبة (٥ , ٧٪) يعتقدن بأن السن المناسبة أكثر من (٢٧ سنة) .

فعليه نجد أن المقارنة بين الجداول المتعلقة بالمواصفات النموذجية للعاملات في الشرطة النسائية و المتعلقة بالوزن و الطول والسن، نجد أن (٥ر٦٧٪) من العاملات في الشرطة النسائية يقررن أن الوزن المناسب للشرطية هو (٥١ ـ ٦٠ كجم) وأن (٦ , ٤٨٪) من العاملات في سلك الشرطة النسائية يرين أن الطول المناسب للفتاة التي ترغب في العمل في سلك الشرطة هو (١٥١سم ـ ١٦٠ سم) أما من حيث العمر فنجد أن ٤١٪ من العاملات في الشرطة النسائية يعتقدن أن العمر المثالي يقع ما بين (١٨ ـ ٢٢عاماً) .

ومن خلال هذه النسب نرى أن العمر مابين ١٨ ـ ٢٢ سنة زائد الوزن ٥١ ـ ٦٠ كجم وأن الطول ١٥١سم ـ ١٦٠سم هي مواصفات مثالية بالنسبة للفتاة التي ترغب في العمل وذلك ليتناسب مع العمل الشرطي وقوة التحمل واللياقة البدنية العالية، حتى تتمكن الشرطية من أداء الواجبات المكلفة بها على أحسن وجه .

وباستعراض الدراسات السابقة تبين أن الأردن وقطر وجيبوتي تشترط أن يكون سن المتقدمة للالتحاق بالشرطة ١٨ سنة، في حين يتيح النظام المتبع في مصر أن يكون عمر الملتحقة بالشرطة ٢٨ سنه كحد أعلى على اعتبار أن أفراد الشرطة النسائية في مصر يجب أن يكنّ من الجامعيات .

٤ . ٢ . ٤ توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للسن المناسب لتقاعد المرأة الراغبة بالعمل في سلك الشرطة النسائية

الجدول رقم (٢٣) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للسن المناسبة لتقاعد المرأة الراغبة بالعمل في سلك الشرطة النسائية

العبارة	الاستجابة	العدد	النسبة	مربع كاي
١ ـ ما السن المناسبة لتقاعد المرأة الراغبة بالعمل في سلك الشرطة النسائية؟	٥٠ سنة فأقل	١٢٢	٤٧,٨٪	١٧٨,٤(*)
	٥١ ـ ٥٥ سنة	١١٤	٤٤,٧٪	
	٥٦ ـ ٦٠ سنة	١٦	٦,٣٪	
	٦١ ـ ٦٥ سنة	٣	١,٢٪	

(*) دال عند مستوى ٠,٠٥

يظهر الجدول رقم (٢٣) الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لسن التقاعد التي تراه العاملات في الشرطة النسائية مناسباً أن نسبة (٤٧,٧٪) يشرن إلى أن السن المناسبة للتقاعد أقل من (٥٠ سنة) تليهن نسبة (٤٤,٧٪) من العاملات في الشرطة النسائية يعتقدن أن السن المناسبة للتقاعد هي من (٥١ ـ٥٥) وتليهن نسبة (٦,٣٪) من أفراد الشرطة يعتقدن أن السن المناسبة للتقاعد هي (٥٦ ـ٦٠) ونجد في المرتبة الرابعة والأخيرة نسبة (١,٣٪) يقررن أن السن المناسبة للتقاعد هي (٦١ ـ٦٥) وعليه لربما كان ما أشارت إليه النسبة العظمى من العاملات في الشرطة النسائية من أن السن المناسبة للتقاعد هو أقل من ستين عاماً هي السن المناسبة، لأن الكثير من الأنظمة العربية تسن مثل هذه السن للتقاعد.

وعلى ذلك تكون سنوات خدمة الفتاة في الشرطة النسائية ثلاثين سنة إذا ما سلمنا بأن السن المناسبة للالتحاق بالشرطة النسائية عشرون عاماً، علماً بأن الكثير من الأنظمة التقاعدية العربية تعتبر السن ما بين ٦٠ـ٦٥ عاماً هي السن المناسبة للتقاعد.

٤ . ٢ . ٥ توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لتمتع المرأة الراغبة في العمل في سلك الشرطة بالجمال

الجدول رقم (٢٤) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لتمتع المرأة الراغبة في العمل في سلك الشرطة بالجمال

العبارة	الاستجابة	العدد	النسبة	مربع كاي
١ ـ هل تعتقدين بضرورة تمتع المرأة الراغبة بالعمل في سلك الشرطة النسائية بقدر كاف من الجمال؟	نعم	٩٦	٣٧,٦٪	١٥,٥ (*)
	لا	١٥٩	٦٢,٤	

(*) دال عند مستوى ٠,٠٥

بدراسة الجدول رقم (٢٤) الذي يبين توزيع العاملات في الشرطة النسائية نحو الجمال بخصوص من ترغب العمل في الشرطة النسائية نجد أن ما نسبته (٦٢,٤٪) من إجمالي أفراد العينة أجبن بأن ذلك ليس ضرورياً وأن (٣٧,٦٪) يجدن أن الجمال أساسي للعمل، وبذلك تشير أفراد عينة الدراسة إلى أن الشرط الأساسي هو الإنسان الطبيعي الجمال المعقول وليس المفرط، لأن العمل في سلك الشرطة يختلف عن العمل في القطاع الخاص من حيث الشروط المتعلقة بالجمال في بعض الأعمال.

٤ . ٢ . ٦ توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لاستجابتهم المتعلقة بشرط حصول المرأة على الشهادة الجامعية حتى تعمل في الشرطة النسائية

الجدول رقم (٢٥)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لاستجابتهن المتعلقة بشرط حصول المرأة على الشهادة الجامعية حتى تعمل في الشرطة النسائية

العبــــارة	الاستجابة	العــدد	النسبة	مربع كاي
١ ـ هل تعتقدين بأن المرأة الراغبة بالعمل في سلك الشرطة النسائية يجب أن تكون حاصلة على مؤهل جامعي؟	نعم	٤٦	٪١٨	١٠٤,١ (*)
	لا	٢٠٩	٪٨٢	

(*) دال عند مستوى ٠,٠٥

يستدل من استعراض إجابات عينة الدراسة حول الحصول على الشهادة الجامعية بالنسبة للراغبات في العمل في سلك الشرطة بأن ما نسبته (٪٨٢) من أفراد عينة الدراسة أشرن إلى أن الشهادة الجامعية ليست شرطاً أساسياً للعمل في سلك الشرطة النسائية وذلك لطبيعة العمل حيث إن الحاصلة على الشهادة الجامعية بحكم شهادتها تعمل في طبقة الضباط وهذه النسبة تكون بسيطة مقارنة مع الأفراد و هم العاملون الذين يعول عليهم في أداء العمل الميداني أما الإشراف والقياده فتحتاج إلى أعداد بسيطة ، ويؤكد ذلك هذه النسبة ، أما من يعتقدن بضرورة حصول المرأة على الشهادة الجامعية

للعمل في سلك الشرطة فقد بلغت نسبتهن (١٨٪) من المجموع الكلي وهذا يعطي دلالة ومؤشراً قوياً للاتجاه الأول.

٤ . ٢ . ٧ توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لراضاهن عن الزي الشرطي النسائي في بلدانهن

الجدول رقم (٢٦)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لراضاهن عن الزي الشرطي النسائي في بلدانهن

العبارة	الاستجابة	العدد	النسبة	مربع كاي
١ - إلى أي حد أنت راضية عن الزي الشرطي النسائي الحالي؟	إلى حد كبير	٧٧	٢,٣٠٪	٩٤,٥(*)
	إلى حد معقول	١٥٢	٢,٥٩٪	
	غير راضية أبداً	٢٦	٢,١٠٪	

(*) دال عند مستوى ٠٥,٠

توضح بيانات الجدول رقم (٢٦) المتعلقة برضى أفراد عينة الدراسة عن الزي الخاص بالشرطة النسائية أن نسبة (٢,٥٩٪) أفدن بأنهن راضيات عن الزي الشرطي إلى حد معقول وهذا يشير إلى أن هناك أسباباً حالت دون الحصول على نسبة عالية من آراء المبحوثات وهذا يتطلب من أجهزة الشرطة في البلدان العربية معرفة تلك الأسباب والبحث عن البدائل المناسبة التي تتناسب مع ثقافة العربي المسلم وعاداته ومعتقداته التي تمثلها العينة.

أما من أفدن أن الزي مناسب إلى حد كبير فقد بلغت نسبتهن (٣٠,٢٪) وتأتي في المرتبة الثالثة غير الراضيات عن الزي بنسبة مقدارها (١٠,٢٪). ويتضح من هذه الإجابات أن هناك ملاحظات على الزي تتطلب من القائمين على الأجهزة الأمنية التنبه لها لأن المظهر الخارجي للشرطية يعكس الواقع الحضاري والقيم والعادات السائدة التي يجب العمل على المحافظة عليها في البلدان العربية.

وللإجابة على السؤال الثاني: ما نظام وطبيعة العمل الذي يناسب النساء من وجهة نظر العاملات في الشرطة النسائية العربية؟

فقد تم استخدام التكرارات والنسب المئوية واختبار (كا٢) لحسن مطابقة البيانات المتعلقة بالسؤال الثاني من أسئلة الدراسة عن نظام وطبيعة العمل الذي يناسب النساء من وجهة نظر العاملات في الشرطة النسائية العربية.

٤ . ٢ . ٨ توزيع أفراد عينة الدراسة من منسوبات الشرطة النسائية بالدول العربية نحو الإجازات السنوية في سلك الشرطة النسائية الذي يعملن فيه

الجدول رقم (٢٧) توضيح عدد أيام الإجازات السنوية

العبارة	الاستجابة	العدد	النسبة	مربع كاي
عدد أيام الإجازات السنوية حسب نظام العمل في سلك الشرطة النسائية الذي تعملين فيه	٣٠ يوم فأقل	١٠٤	٤٠,٨٪	١٨,٦(*)
	٣١ ـ ٤٥ يوم	١٢٦	٤٩,٤٪	
	٤٦ ـ ٦٠ يوم	١٥	٥,٩٪	
	٦١ فأكثر	١٠	٣,٩٪	

(*) دال عند مستوى ٠,٠٥

يستدل من معطيات الجدول رقم (٢٧) أن نسبة (٤ , ٤٩٪) من أفراد عينة الدراسة أشرن إلى أن إجازاتهن السنوية تبلغ ٤٥ يوماً وأن النسبة الثانية من أفراد عينة الدراسة أفدن أن عدد أيام الإجازات أقل من ٣٠ يوماً وهذه الفئة تشكل مانسبته (٨ , ٤٠٪) من عينة الدراسة في حين أفادت نسبة (٩ , ٥٪) أن عدد أيام الإجازات عندهن ٦٠ يوماً، ومن أفدن أن عدد أيام الإجازات لديهن أكثر من ٦١ يوماً بلغت نسبتهن (٩ , ٣٪) عليه نجد في ذلك تفاوتاً كبيراً في هذه النسب والمعروف أن المرأة العامله تعطى إجازة غير الإجازة الرسمية مثل إجازة الأمومة لربما لم تشر المبحوثات لذلك باعتبار السؤال حول الإجازات السنوية، ولكن نشير إلى أن أجهزة الشرطة العربية تمنح المرأة إجازة أمومة لتمارس دورها الطبيعي في الحياة في العمل والإنجاب وبناء الأسرة.

٤ . ٢ . ٩ توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة من منسوبات الشرطة النسائية نحو عدد أيام الإجازات الاضطرارية سنوياً في سلك الشرطة النسائية

الجدول رقم (٢٨) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الإجازات الاضطرارية المعمول بها في نظم الشرطة النسائية

العبـــــــارة	الاستجابة	العـــدد	النسبة	مربع كاي
عـدد أيـام الاجـازات الاضطرارية المسموح بها حسب نظام العمل في سلك الشرطة النسائي الذي تعملين فيه	ولا يوم	٣٤	١٣,٣٪	٨٠,٣(*)
	٥ أيام فأقل	١٤	٥,٥٪	
	٦ ـ ١٠ أيام	٨١	٣١,٨٪	
	١١ـ ١٥ يوم	٣٨	١٤,٩٪	
	١٦ يوم فأكثر	٨٨	٣٤,٥٪	

(*) دال عند مستوى ٠٥ , ٠

من خلال الاطلاع على نتائج الجدول رقم (٢٨) المتعلقة بالإجازات الاضطرارية للعاملات في الشرطة النسائية نجد أن (٣٤,٥٪) من أفراد عينة الدراسة أجبن أن عدد أيام الإجازة الاضطرارية أكثر من ١٦ يوماً وأن مانسبته (٣١,٨٪) من المبحوثات أوضحن أن عدد أيام الإجازة الاضطرارية لديهن أقل من (١٠) أيام ونجد أن من أشرن إلى عدد أيام الإجازة الاضطرارية عندهن بأقل من ١٥ يوماً نسبتهن (١٤,٩٪) وأن نسبة (٥,٥٪) من العاملات في الشرطة النسائية أشرن إلى أن أيام الإجازات الاضطرارية عندهن أقل من خمسة أيام في حين نجد أن مانسبته (١٣,٤٪) لايوجد لديهن إجازات اضطرارية.

وهذا مايجعلنا نتساءل عن هذا التفاوت الكبير ولعل هذه الدراسة وبما تقدمه من نتائج وتوصيات تسهم في توضيح هذه النقاط وتساعد متخذي القرار في الأجهزة الأمنية العربية على توحيد الأنظمة والهياكل الأمنية بما يؤدي إلى تحقيق المصلحة العليا.

٤ . ٢ . ١٠ توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة من منسوبات الشرطة النسائية بالدول العربية نحو عدد الإجازات الساعية الاضطرارية المسموح بها في اليوم الواحد حسب نظام العمل في سلك الشرطة النسائية الذي يعملن فيه.

الجدل رقم (٢٩) إجابات أفراد عينة الدراسة عن الساعات الاضطرارية اليومية التي يحصلن عليها

العبـــارة	الاستجابة	العـدد	النسبة	مربع كاي
عدد الإجازات الساعية الاضطرارية المسموح بها في اليوم الواحد حسب نظام العمل في سلك الشرطة النسائي الذي تعملين فيه	ولا ساعة	٣٩	١٥,٢٥٪	٤١,٩٦(*)
	ساعة واحدة فقط	٨٢	٣٢,٢٪	
	ساعتان	٦٨	٢٦,٧٪	
	ثلاث ساعات	٢٦	١٠,٢٪	
	أربع ساعات فأكثر	٤٠	١٥,٦٥٪	

(*) دال عند مستوى ٠,٠٥

من خلال الاطلاع على بيانات الجدول رقم (٢٩) المتعلقة بإجابات أفراد عينة الدراسة حول الإجازات الساعية الاضطرارية المسموح بها في اليوم الواحد نجد أن (٣٢,٢٪) من أفراد عينة الدراسة أجبن بأنه يسمح لهن ساعة و احدة اضطرارية يومياً في حين نجد أن ما نسبته (٢٦,٧٪) من أفراد عينة الدراسة يشرن إلى أن النظام يسمح لهن بساعتين غير أن هناك ما نسبته

(٦٥, ١٥٪) من أفراد عينة الدراسة يسمح لهن النظام بأربع ساعات اضطرارية يومياً وعلى العكس من ذلك نجد أن (٢٥, ١٥٪) من أفراد عينة الدراسة لا يسمح لهن إطلاقاً بالحصول على إجازة ساعية اضطرارية، ومن خلال هذه المعطيات نجد الفروق واضحة مابين بلد وآخر ولعلي لا أجد مبرراً في عدم فهم مفهوم الإجازه الساعية في اليوم ولربما بعض أفراد عينة الدراسة اكتفى بالإجازة الاضطراريه لليوم الكامل والباحث يحدوه الأمل في توحيد الأنظمة والمسحيات للوصول إلى الصورة المثالية للأجهزة الأمنية العربية عامة وسلك الشرطة النسائية العربية خاصة.

٤ . ٢ . ١١ توزيع استجابات عينة الدراسة المتعلقة بالضمانات المالية التي ينص عليها نظام العمل في سلك الشرطة النسائية عند الإصابة في العمل.

الجدول رقم (٣٠)

الضمانات المالية عند الإصابة بالعمل

العبارة	الاستجابة	العدد	النسبة	مربع كاي
هل ينص نظام العمل في سلك الشرطة النسائية الذي تعملين فيه على ضمانات مالية عند الإصابة في العمل؟	نعم	٢١٤	٨٣,٩٪	١١٧,٣(*)
	لا	٤١	١٦,١٪	

(*) دال عند مستوى ٠,٠٥

يستدل من البيانات الوارده في الجدول رقم (٩-٤) المتعلقه بالضمانات المالية عند الإصابة في العمل في نظام العمل في سلك الشرطة النسائية الذي تعمل فيه أفراد عينة الدراسة نجد أن (٩ , ٨٣٪) أجبن بأنه توجد ضمانات مالية في نظام العمل في سلك الشرطة عند الإصابة في العمل في حين أن نسبة (١ , ١٦٪) أجبن بأنه لاتوجد ضمانات مالية عند الإصابة في العمل في نصوص أنظمة الشرطة النسائية، ويرى الباحث أنه يجب أن ينظر في هذه المسألة لأن التعويضات المادية تسهم في رفع الروح المعنوية لمنسوبات الشرطة النسائية وتشعرهن بالأمن والاطمئنان.

٤ . ٢ . ١٢ توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بالابتعاث والمشاركة في الدورات الخارجية في سلك الشرطة النسائية الذي تعمل به المبحوثات

الجدول رقم (٣١) توضيح المشاركة في الابتعاث والدورات الخارجية

العبـــــارة	الاستجابة	العـــدد	النسبة	مربع كاي
هل يسمح نظام العمل في سلك الشرطة النسائية الذي تعملين فيه بالابتعاث والمشاركة في دورات خارجية؟	نعم	٢٠٥	٪٨٠ , ٤	٩٤ , ٢(*)
	لا	٥٠	٪١٩ , ٦	

(*) دال عند مستوى ٠٥ , ٠

يظهر الجدول رقم (٣١) أن نسبة (٤ , ٨٠٪) من أفراد عينة الدراسة أجبن أنه يسمح لهن بالمشاركة في الابتعاث في الدورات الخارجية في حين

نجد أن (٦ , ١٩٪) من أفراد عينة الدراسة لاتسمح لهن الأنظمة فيه بالمشاركة في الدورات الخارجية وربما يعود ذلك لطبيعة العادات في تلك البلاد وهذه النسبة قليلة كما هو واضح في الجدول .

٤ . ٢ . ١٢ توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لإجاباتهن حول عدد مرات المشاركة في بعثة أو دورة خارجية

الجدول رقم (٣٢) يوضح عدد مرات المشاركة في بعثة أو دورة خارجية لمنسوبات الشرطة النسائية

العبـــارة	الاستجابة	العـدد	النسبة	مربع كاي
إذا كان الجواب بنعم فكم مرة شاركت في بعثة أو دورة خارجية؟	ولا مرة	١٤٢	٣ , ٦٩٪	٣٦٨,٧(*)
	مرة واحدة	٤١	٢٠٪	
	مرتين	١٥	٣ , ٧٪	
	ثلاث مرات	٢	١٪	
	اربع مرات	٥	٤ , ٢٪	

(*) دال عند مستوى ٠٥ , ٠

يشير استعراض بيانات الجدول رقم (٣٢) حول الدورات الخارجية التي شاركت فيها عينة الدراسة أن ما نسبته ٣ , ٦٩٪ من المبحوثات لم يشاركن في أي دورة خارجية وأن مانسبته (٢٠٪) شاركن لمرة واحدة في حين نجد أن (٣ , ٧٪) شاركن في دورات خارجية لمرتين، وأن من شاركن ثلاث مرات بلغت نسبتهن (١٪) ونجد كذلك أن هناك من أشرن بالمشاركة لأربع مرات ولكن بنسبة (٤ , ٢٪) وعليه نجد أن نسبة المشاركة الخارجية في

البعثات والدورات قليلة على الرغم من أن نسبة عاليه تقدر بـ (٨٠,٤٪) أفدن في الجدول رقم (٣١) أن الأنظمة تسمح لهن بالمشاركة الخارجية .

٤ . ٢ . ١٣ توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بسماح نظام العمل في سلك الشرطة النسائية الذي يعملن فيه بالابتعاث والمشاركة في الدورات الداخلية

الجدول رقم (٣٣) توضيح السماح بالمشاركة في الدورات الداخلية والابتعاث إليها حسب نظام العمل في سلك الشرطة النسائية

العبـــــارة	الاستجابة	العـــدد	النسبة	مربع كاي
هل يسمح نظام العمل في سلك الشرطة النسائية الذي تعملين فيه بالابتعاث والمشاركة في دورات داخلية ؟	نعم	٢٣٩	٩٣,٧٪	١٩٥,٠(*)
	لا	١٦	٦,٣٪	

(*) دال عند مستوى ٠,٠٥

باستعراض بيانات الجدول رقم (٣٣) نجد أن (٩٣,٧٪) من أفراد عينة الدراسة أفدن أن نظام العمل في سلك الشرطة يسمح لهن بالمشاركة والابتعاث في الدورات الداخلية وأن مانسبته (٦,٣٪) أشرن أن النظام لا يسمح لهن بالمشاركة ونكتفي بمؤشر المشاركة العالية التي تؤكد أن النظام يسمح بالدورات الداخلية حتى نؤكد أهمية التدريب والإعداد الجيد للشرطة النسائية الذي ينعكس فيما بعد على الأداء والتميز .

٤ . ٢ . ١٤ توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بعـدد مـرات المشاركة في بعثة أو دورة داخلية:

الجدول رقم (٣٤)

توضيح عدد مرات المشاركة في البعثات والدورات الداخلية

العبـــــارة	الاستجابة	العـــدد	النسبة	مربع كاي
إذا كان الجواب بنعم فكم مرة شاركت في بعثة أو دورة داخلية؟	ولا مرة	٣٣	١٣,٨٪	٣٢,٥٢ (*)
	مرة واحدة	٤٨	٢٠,١٪	
	مرتان	٤٤	١٨,٤٪	
	ثلاث مرات	٣٣	١٣,٨٪	
	أربع مرات	٨١	٣٣,٩٪	

(*) دال عند مستوى ٠,٠٥

يظهر الجدول رقم (٣٤) المتعلق بعدد مرات المشاركة في البعثات أو الدورات الداخلية لأفراد عينة الدراسة أن (٣٣,٩٪) من إجمالي أفراد عينة الدراسة شاركن في أربع دورات ونجد أن نسبة من شاركن لمرة واحدة بلغت (٢٠,١٪) وتليهن المشاركات في دورتين بنسبة (١٨,٤٪) أما من شاركن في ثلاث دورات فقد بلغت نسبتهن (١٣,٨٪) تعادلها نسبة من لم تشارك على الإطلاق (١٣,٨٪) وهنا يؤكد الباحث أن الدورات والمشاركات الداخلية والخارجية تعمل على تطوير وصقل مهارات العاملات في الشرطة النسائية وهي جد ضرورية . وتتطابق نتائج هذا الجدول مع دراسة الأحمدي التي تؤكد تدني الدورات التدريبية في أثناء الخدمة . وربما تدفع هذه الدراسة

القائمين على الشرطة النسائية في الدول العربية إلى إيلاء موضوع التدريب والابتعاث أهمية خاصة سواء أكان داخلياً أم خارجياً، وهذا يضاعف من انتماء وأداء العاملات في الشرطة النسائية .

٤ . ٢ . ١٥ توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاقتناع بالعمل في الشرطة النسائية:

الجدول رقم (٣٥)

المتعلق بالاقتناع في العمل بالشرطة النسائية

العبـــــارة	الاستجابة	العــدد	النسبة	مربع كاي
إلـى أي درجـة أنـت مقتنعة بعملـك فـي سلـك الـشـرطـة النسائية؟	إلى درجة كبيرة	٢٠٣	٧٩,٦٪	٢٥٧,١(*)
	إلى درجة متوسطة	٤٨	١٨,٨٪	
	إلى درجة ضعيفة	٤	١,٦٪	

(*) دال عند مستوى ٠,٠٥

يستدل من تحليل بيانات الجدول رقم (٣٥) المتعلق باستجابات أفراد عينة الدراسة حول الاقتناع بالعمل في سلك الشرطة النسائية أن مانسبته (٧٩,٦٪) من المبحوثات أجبن بأنهن مقتنعات إلى درجة كبيرة وأن مانسبته (١٨٪) قناعتهن متوسطة في حين أن نسبة (١,٦٪) قناعتهن ضعيفة وهذه دلالة بأن القناعة بالعمل تؤدي إلى الإجادة والتميز . كما يدلل هذا الجدول على الثقة التي تتمتع بها العاملات في سلك الشرطة النسائية وربما قوة الشخصية التي تعد أحد مرتكزات العمل في الشرطة النسائية .

٤ . ٢ . ١٦ توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأشخاص المفضل العمل معهم بالنسبة للعاملات بالشرطة النسائية بالدول العربية:

الجدول رقم (٣٦) توضح بيانات الجدول الأشخاص المفضل العمل معهم في سلك الشرطة النسائية

العبارة	الاستجابة	العدد	النسبة	مربع كاي
هل تفضلين العمل مع :	الزميلات فقط	٣٠	٪١١,٨	٣٢٥,٢(*)
الزميلات فقط	الزملاء فقط	٧	٪٢,٧	
الزملاء فقط	الزميلات والزملاء معاً	٢١٨	٪٨٥,٥	
الزميلات والزملاء معاً				

(*) دال عند مستوى ٠,٠٥

يظهر الجدول رقم (٣٦) بخصوص الأشخاص المفضل العمل معهم بالنسبة لعينة الدراسة أن مانسبته (٨٥,٥٪) يفضلن العمل مع الزملاء والزميلات في حين أشارت نسبة (٣٠٪) من إجمالي أفراد عينة الدراسة إلى أنهن يرغبن في العمل مع الزميلات فقط و(٢,٧٪) يفضلن العمل مع الزملاء فقط ويستدل من ذلك أن النسبة الكبرى يفضلن العمل كفريق متكامل ذكوراً وإناثاً . وربما هذه النتيجة تعزز الرأي بالاحترام المتبادل بين منتسبي ومنتسبات الشرطة في البلاد العربية على خلاف الشرطة النسائية في البلدان الأوروبية التي ما تتعرض كثيراً لمسألة التحرش الجنسي .

٤ . ٢ . ١٧ توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة من منسوبات الشرطة النسائية في الدول العربية نحو المجالات التي يفضلن العمل بها:

الجدول رقم (٣٧)

يوضح بيانات الشرطة النسائية نحو المجالات التي يفضلن العمل فيها

العبارة	الاستجابة	العدد	النسبة	مربع كاي
في أي المجالات الآتية تفضلين العمل؟ اختاري مجالاً واحداً فقط	المرور	٢٩	٪١١,٤	٢٥٧,٢ (*)
	الجوازات	٤١	٪١٦,١	
	الأجهزة السرية	١٨	٪٧,١	
	المعاهد والكليات الأمنية	٢١	٪٨,٢	
	الأعمال المكتبية	١٠٩	٪٤٢,٧	
	التحقيقات	٣٤	٪١٣,٣	
	المداهمات	١	٪٠,٤	
	الخدمات الطبية والإسعافية	٢	٪٠,٨	

(*) دال عند مستوى ٠٥, ٠

يستدل من الجدول رقم (٣٧) والمتعلق بإجابات عينة الدراسة عن المجالات التي يفضلن العمل فيها أن نسبة (٤٢,٧٪) يفضلن العمل في الأعمال المكتبية ونسبة (١٦,١٪) يرغبن العمل في قطاع الجوازات، أما من يفضلن العمل في قسم التحقيقات فقد بلغت نسبتهن (١٣,٣٪)، في حين أن من يفضلن العمل في قطاع المرور بلغت نسبتهن (١١,٤٪)، أما

في قطاع الأجهزة السرية، فقد بلغت نسبة المفاضلة (١ , ٧٪) من إجمالي عدد أفراد عينة الدراسة، وكانت النسب الضعيفة (٨ , ٠٪) لمن يفضلن العمل في الخدمات الطبية ونسبة (٤ , ٠٪) لمن يرغبن العمل في مجال المداهمات وهذا يشير إلى طبيعة بعض الأعمال التي تتطلب قوة بدنية أو تعليماً ومهارة مثل الأعمال الإسعافية. وقد تكون الأعمال المكتبية وقطاعا الجوازات والمرور من أفضل القطاعات التي تفضل المرأة العمل فيها.

٤ . ٢ . ١٨ توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة المتعلق بنصحهن النساء في العمل في سلك الشرطة النسائية

الجدول رقم (٣٨)

يوضح مدى نصح أفراد عينة الدراسة للنساء للعمل في سلك الشرطة النسائية

العبارة	الاستجابة	العدد	النسبة	مربع كاي
هل تنصحين غيرك من النساء بالعمل في سلك الشرطة؟	نعم	٢٣٠	٩٠,٢٪	١٦٤,٨(*)
	لا	٢٥	٩,٨٪	

(*) دال عند مستوى ٠٥ , ٠

تشير بيانات الجدول رقم (٣٨) والخاصة بمدى نصح أفراد عينة الدراسة لغيرهن من النساء للعمل في سلك الشرطة النسائية إلى أن نسبة (٢ , ٩٠٪) ينصحن النساء بالعمل في سلك الشرطة النسائية أما من كانت إجابتهن بلا فقد بلغت نسبتهن (٨ , ٩٪) وهذا مؤشر على أن العمل في سلك الشرطة مناسب للمرأة .

٤ . ٢ . ١٩ توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاعتقاد بمدى إنصاف الأنظمة واللوائح للمرأة العاملة في سلك الشرطة النسائية

الجدول رقم (٣٩)

توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاعتقاد بمدى إنصاف الأنظمة واللوائح للمرأة العاملة في سلك الشرطة النسائية

العبارة	الاستجابة	العدد	النسبة	مربع كاي
هل تعتقدين أن الأنظمة واللوائح تنصف المرأة في سلك الشرطة النسائية؟	نعم	١٨٠	٧٠,٦٪	٤٣,٢٣(*)
	لا	٧٥	٢٩,٤٪	

(*) دال عند مستوى ٠,٠٥

من خلال استعراض بيانات الجدول رقم (٣٩) المتعلق بإجابات أفراد عينة الدراسة حول إنصاف الأنظمة و اللوائح للمرأة العاملة في سلك الشرطة النسائية نجد أن نسبة (٧٠,٦٪) يجدن أن هناك إنصافاً للمرأة العاملة من خلال الأنظمة واللوائح المعمول بها في تلك الأجهزة، أما من يرين أن هناك إجحافاً بحقهن، فقد بلغت نسبتهن (٢٩,٤٪) وهذا يحتاج لمعرفة الأسباب التي تجعل هذه النسبة يشعرن بعدم الإنصاف . ولعل هذه الدراسة بما تقدمه من نتائج وتوصيات تصل إلى أصحاب القرار في تلك الأجهزة للعمل على ملاحظة تلك الأنظمة واللوائح .

للاجابة على السؤال الثالث : (ما اتجاه العاملات في الشرطة النسائية في الدول العربية نحو العمل الشرطي ومشكلاته؟) فقد تم تحليل استبانات القسم الرابع من أداة الدراسة (الاتجاه نحو العمل في الشرطة النسائية ومشكلاته)، حيث تم استخدام التكرارات والنسب المئوية واختبار (كا٢) لحسن المطابقة.

الجدول رقم (٤٠) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقا لاتجاهاتهن نحو العمل الشرطي ومشكلاته

م	العبارات		الاستجابة					مج	قيمة كا٢
			موافقة جداً	موافقة	محايدة	معارضة	معارضة جداً		
١	عمل المرأة في سلك الشرطة يمكن أن يكون سبباً في عنوستها	ت	٢	١١	٣٤	١٠٥	٩٤	٢٥٥	١٧٣,١(*)
		٪	٠,٧٥	٤,٢٥	١٦,٩	٤١,٢	٣٦,٩	١٠٠٪	
٢	لا يتعارض العمل في سلك الشرطة النسائية مع أنوثة المرأة	ت	٨٧	١٠٩	١٦	٢٩	١٤	٢٥٥	١٥١,٧(*)
		٪	٣٤,١	٤٢,٧	٦,٣	١١,٤	٥,٥	١٠٠٪	
٣	عمل المرأة في سلك الشرطة يؤدي إلى خلافات زوجية دائمة	ت	٩	١٢	٧٣	٩٨	٦٣	٢٥٥	١٢٠,٠(*)
		٪	٣,٥٥	٤,٧	٢٨,٦٥	٣٨,٤	٢٤,٧	١٠٠٪	
٤	عمل المرأة في سلك الشرطة تعبير عن مساواتها بالرجل	ت	٥٧	١٠١	٢٥	٥٦	١٦	٢٥٥	٨٧,٤(*)
		٪	٢٢,٣٥	٣٩,٦	٩,٧٥	٢٢	٦,٣	١٠٠٪	
٥	يؤدي العمل بسلك الشرطة إلى إهمال المرأة لبيتها وأولادها	ت	١٩	١٤	٣٢	١٢٦	٦٤	٢٥٥	١٦٧,٦(*)
		٪	٧,٥	٥,٥	١٢,٥	٤٩,٤	٢٥,١	١٠٠٪	
٦	عمل المرأة بسلك الشرطة يهدد صحة المرأة الجسدية والنفسية	ت	٢٠	٣٧	٣٢	١٠٩	٥٧	٢٥٥	٩٦,٤(*)
		٪	٧,٨	١٤,٥	١٢,٥	٤٢,٧٥	٢٢,٤٥	١٠٠٪	
٧	لا يؤثر عمل المرأة في سلك الشرطة في تماسك الأسرة	ت	٨٣	١٢٥	١٤	١٢	٢٠	٢٥٥	٢٠١,٤(*)
		٪	٣٢,٥	٤٩	٥,٥	٥,٥١	٧,٨٥	١٠٠٪	
٨	هناك نفور واضح من المجتمع نحو العاملات في سلك الشرطة	ت	١٧	١٩	٥٢	٨٩	٧٨	٢٥٥	٨٥,٣(*)
		٪	٦,٦٥	٧,٥	٢٠,٣٥	٣٤,٩	٣٠,٦	١٠٠٪	
٩	يرغب الشباب الزواج من العاملات في سلك الشرطة أكثر من غيرهم	ت	٥	٥٩	١١٠	٧٤	٧	٢٥٥	١٥٩,٣(*)
		٪	٢	٢٣,١٥	٤٣,١٥	٢٩	٢,٧	١٠٠٪	
١٠	اولاد العاملات في الشرطة النسائية يتراجعون عادة في دراستهم	ت	١٣	١٢	٢٧	١٢٦	٧٧	٢٥٥	١٩٢,٩(*)
		٪	٥,١	٤,٧	١٠,٦	٤٩,٤	٣٠,٢	١٠٠٪	
١١	الرجال أكثر كفاءة من النساء في مجال العمل الشرطي	ت	١٣	٥٩	٣٦	٨٣	٦٤	٢٥٥	٥٧,٣(*)
		٪	٥,١	٢٣,١	١٤,١٥	٣٢,٥	٢٥,١٥	١٠٠٪	
١٢	العمل في سلك الشرطة النسائية أفضل للمرأة من أي عمل آخر	ت	٨	٦٠	٨٧	٨٢	١٨	٢٥٥	١٠٧,٤(*)
		٪	٣,١	٢٣,٥	٣٤,١	٣٢,٢	٧,١	١٠٠٪	
١٣	يكون العمل في سلك الشرطة النسائية مقبولاً عندما يكون بعيداً عن الرجال	ت	١٣	٧٠	٣٢	١٠٣	٣٤	٢٥٥	٩٦,٨(*)
		٪	٦,٣	٢٧,٥	١٢,٥	٤٠,٤	١٣,٣	١٠٠٪	
١٤	الاعمال المكتبية أفضل للمرأة العاملة في سلك الشرطة من الأعمال الميدانية	ت	٨٩	١٠٤	٢٨	٢٣	١١	٢٥٥	١٤٠,٥(*)
		٪	٣٤,٩	٤٠,٨	١١	٩	٤,٣	١٠٠٪	
١٥	عادة تتعرض المرأة العاملة في سلك الشرطة للتحرش والمضايقة	ت	٧	٤٣	٤٠	٧٥	٩٠	٢٥٥	٨٢,٧١(*)
		٪	٢,٧	١٦,٩	١٥,٧	٢٩,٤	٣٥,٣	١٠٠٪	
١٦	تلجأ المرأة للعمل في سلك الشرطة لعدم حصولها على عمل آخر	ت	٤	٣٢	٣٦	١٠٨	٧٥	٢٥٥	١٢٩,٨(*)
		٪	١,٦	١٢,٥	١٤,١	٤٢,٤	٢٩,٤	١٠٠٪	

ما اتجاه العاملات في الشرطة النسائية في الدول العربية نحو العمل الشرطي ومشكلاته ؟

١ ـ يستدل من بيانات الجدول رقم (٤٠) المتعلق باتجاهات العاملات في الشرطة النسائية حول العمل الشرطي ومشكلاته بأن العبارات التي زادت نسبة المعارضة لها عن (٥٠٪) هي العبارات رقم (١ ، ٢ ، ٣، ٥ ، ٦, ٨ ، ١٠ ، ١٣, ١٥ ، ١٦)، حيث بلغت أعلى نسبة للمعارضة ٥ , ٧٩٪ للعبارة رقم (١٠) التي نصها «أولاد العاملات في الشرطة النسائية يتراجعون عادة في دراستهم » وتليها العبارة رقم (١) ونصها «عمل المرأة في سلك الشرطة النسائية يمكن أن يكون سبباً في عنوستها» ، حيث بلغت نسبة المعارضة لها (١ , ٧٨٪) ثم العبارة رقم (٥) ونصها « يؤدي العمل بسلك الشرطة إلى إهمال المرأة لبيتها وأولادها» ، حيث بلغت نسبة المعارضة لها (٥ , ٧٤٪) ثم العبارة رقم (١٦) تلجأ المرأة للعمل في سلك الشرطة النسائية لعدم حصولها على عمل آخر ، حيث بلغت نسبة المعارضة لها (٨ , ٧١٪) ثم العبارة رقم (٨) التي تنص على وجود نفور واضح في العينة نحو العاملات في سلك الشرطة ، حيث بلغت نسبة المعارضة لهذه الفقرة (٥ , ٦٥٪) وبعدها العبارة رقم (٦) التي تنص على أن عمل المرأة في سلك الشرطة يهدد صحة المرأة الجسدية والنفسية ، حيث بلغت نسبة المعارضة لهذه الفقرة ٢ , ٦٥٪ وثم العبارة رقم (١٥) التي تنص «عادة تتعرض المرأة العاملة في سلك الشرطة النسائية للتحرش والمضايقة» حيث بلغت نسبة المعارضة لهذة الفقرة ٧ , ٦٤٪ ثم تأتي العبارة رقم (٣) التي تنص «عمل المرأة في سلك الشرطة النسائية يؤدي إلى خلافات زوجية دائمة» ، حيث بلغت نسبة المعارضة لهذه الفقرة ١ , ٦٣٪ ونجد أن الفقرة التي تنص

على أن «الرجل أكثر كفاءة من النساء في مجال العمل الشرطي» والتي تقع في الرقم (١١) بلغت نسبة المعارضة لهذه الفقرة (٦ , ٥٧٪) تليها العبارة ذات الرقم (١٣) التي تنص على «يكون العمل في سلك الشرطة النسائية مقبولاً عندما يكون بعيداً عن الرجال» حيث بلغت نسبة المعارضة لهذه الفقرة ٧ , ٥٣٪ .

٢ـ يستدل من بيانات الجدول رقم (١٠) المتعلق باتجاهات العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل في الشرطة ومشكلاته بأن العبارات التي زادت نسبة الموافقة عليها عن (٥٠٪) هي العبارات رقم (٢ ، ٤ ، ٧ ، ١٤) حيث بلغت أعلى نسبة للموافقة (٥ , ٨١٪) للعبارة رقم (٧) التي تنص على «لايؤثر عمل المرأة في سلك الشرطة على تماسك الأسرة» وتليها العبارة رقم (٢) التي تتضمن «لايتعارض العمل في سلك الشرطة النسائية مع أنوثة المرأة» حيث بلغت نسبة الموافقة (١ , ٧٦٪) تليها العبارة رقم (١٤) التي تنص على أن الأعمال المكتبية أفضل للمرأة العاملة في سلك الشرطة من العمل الميداني وبلغت نسبة الموافقة (٧ر٧٥٪) ثم العبارة رقم (٤) التي تنص على أن « عمل المرأة في سلك الشرطة تعبير عن مساواتها بالرجل » حيث بلغت نسبة الموافقة (٩ , ٦١٪) .

٣ـ كما يظهر الجدول رقم (١٠) المتعلق باتجاهات العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل أن العبارات التي تقل نسبة الموافقة عليها أو معارضتها عن (٥٠٪) هي العبارات رقم (٩ , ١٢) فنجد في العبارة رقم (٩) التي تنص على « يرغب الشباب الزواج من العاملات في سلك الشرطة أكثر من غيرهن» ، حيث بلغت نسبة المعارضة لها (٧ , ٣١٪) فيما نجد نسبة من وافقن عليها (١ , ٢٥٪) والعبارة رقم (١٢) التي تنص على «العمل في سلك الشرطة النسائية أفضل

للمرأة من أي عمل آخر» حيث بلغت نسبة المعارضة (٣٩,٣٪) ونسبة الموافقة عليها (٢٦,٦٪) .

وللإجابة عن السؤال الرابع : هل تختلف اتجاهات العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي باختلاف كل من (الرتبة ، الخبرة ، طبيعة العمل ، المستوى التعليمي الحالة الاجتماعية) ؟ .

١ـ الرتبة

للإجابة عن هذا المتغير هل يختلف اتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي باختلاف الرتبة ؟

تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين

الجدول رقم (٤١)

فروق المتوسطات بين ضابط الصف والضباط في اتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي

الرتبة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	قيمة P(*)
صف ضابط	١٤٣	٨,٥٧	٢,٥٤	٢,٠٨٦	٢٥٣	٠,٠٣٨
ضابط	١١٢	٣٧,٠١	٤٣,٩٨			

(*) دال عندما تكون قيمة P ٠,٠٥ .

يستدل من بيانات الجدول رقم (٤١) بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الضباط والصف ضباط في اتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي وأن متوسط اتجاه ضباط الصف بلغت نسبة (٣٨,٥٧٪) أعلى من متوسط الضباط (٣٧ر٠١٪) وهي تشير إلى أن الأفراد وضباط الصف اتجاهاتهم إيجابية أكثر بقليل من الضباط نحو العمل الشرطي .

٢ ـ الخبرة

للإجابة على هذا المتغير هل يختلف اتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي باختلاف الخبرة ؟ .

الجدول رقم (٤٢)

فروق متوسطات اتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي تبعاً لاختلاف الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	قيمة P (الدلالة)
بين المجموعات	٩٤,٢٩٦	٤	٢٣,٥٧٤	٠,٦٦٣	٠,٦١
داخل المجموعات	٨٨٩٢,٦٢٩	٢٥٠	٣٥,٥٧١		
المجموع	٨٩٨٦,٩٢٥	٢٥٤			

(*) دال عندما تكون قيمة P ٠,٠٥ .

من خلال الاطلاع على بيانات الجدول رقم (٤٢) نجد أنه لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه العاملات نحو العمل الشرطي تعزى لاختلاف الخبرة .

٣ ـ طبيعة العمل

للإجابة عن هذا السؤال هل يختلف اتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي باختلاف طبيعة العمل ؟

تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين

الجدول رقم (٤٣)

فروق المتوسطات في اتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي تبعا لاختلاف طبيعة العمل

الرتبـــة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	قيمة P(*)
مكتبي	١٨٦	٧,٦٥	٦,٢	١,٠٣-	٢٥٣	٠,٠٣
ميداني	٦٩	٣٨,٥٢	٤,٩			

(*) دال عندما تكون قيمة P ٠,٠٥ .

يتضح من الجدول رقم (٤٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين من تكون طبيعة عملهن ذات بعد ميداني وأولئك اللاتي تكون ذات صبغة مكتبية من طبيعة عملهن في اتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي .

٤ ـ المستوى التعليمي

للإجابة عن السؤال هل يختلف اتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي باختلاف المستوى التعليمي ؟ فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي .

الجدول رقم (٤٤)

فروق متوسطات اتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	قيمة P (الدلالة)
بين المجموعات	٦٨,٥٩٢	٢	٣٤,٢٩٦	٠,٩٦٩	٠,٣٨
داخل المجموعات	٨٩١٨,٣٣٣	٢٥٢	٣٥,٣٩		
المجموع	٨٩٨٦,٩٢٥	٢٥٤			

(*) دال عندما تكون قيمة P ٠,٠٥ .

يظهر الجدول رقم (٤٤) بأنه لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي .

٥ ـ الحالة الاجتماعية

للإجابة عن السؤال : هل يختلف اتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي باختلاف الحالة الاجتماعية ؟ تم استخدام تحليل التباين الأحادي .

الجدول رقم (٤٥)

فروق متوسطات اتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي تبعاً لاختلاف الحالة الاجتماعية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	قيمة P (الدلالة)
بين المجموعات	١٣٧,٤٥٨	٢	٦٨,٧٢٩	١,٩٥٧	٠,١٤٣
داخل المجموعات	٨٨٤٩,٤٦٧	٢٥٢	٣٥,١١٧		
المجموع	٨٩٨٦,٩٢٥	٢٥٤			

(*) دال عندما تكون قيمة P ٠,٠٥ .

ويظهر الجدول رقم (٤٥) بأنه لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي تبعاً لاختلاف الحالة الاجتماعية .

٤ . ٣ خلاصة الدراسة

شملت هذه الدراسة أربعة فصول بالإضافة إلى المراجع، وقد تناول الفصل الأول مدخل الدراسة، مقدمة الدراسة، ومشكلة الدراسة، وتساؤلات الدراسة، وأهداف وأهمية الدراسة، والمفاهيم والمصطلحات.

أما الفصل الثاني فتناول الإطار النظري الذي تضمن المرأة والجندر، المرأة في الحضارات القديمة، المرأة في الإسلام، المرأة والعمل، المرأة و السياسة، المرأة والقيادة ، المرأة والإدارة ، والدراسات السابقة والتعليق عليها.

أما الفصل الثالث فتناول الشرطة النسائية في العالم من خلال الشرطة النسائية في الدول العربية والشرطة النسائية في بعض الدول الإسلامية وبعض الدول الأجنبية .

وتم تخصيص الفصل الرابع للدراسة الميدانية متضمناً الإطار المنهجي من حيث منهج الدراسة وعينةالدراسة ومفردات الدراسة ، وحدود الدراسة وأداة الدراسة وأساليب المعالجة الإحصائية وتحليل البيانات بالإضافة إلى عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها وتوصياتها ومراجع الدراسة.

وانبثقت أهمية هذه الدراسة من الإثراء المعرفي الذي يأمل الباحث أن تضيفه هذه الدراسة في مجالها وتقديم صورة واضحة ومحددة عن اتجاه الشرطة النسائية العربية للعمل الشرطي، حيث إنه من الأهمية بمكان أن نكشف اتجاه العاملات في الشرطة النسائية ومعرفة العوامل التي تحدد درجة قبولهن أو رفضهن للعمل الشرطي والمشكلات التي تعانيها الشرطة النسائية في الدول العربية، لأن ذلك يساعد على تعديل الاتجاهات السلبية، ويسهم

في وضع سياسات تعليمية وإدارية واجتماعية ، تعمل على تعديل تلك الاتجاهات ، أما منهجية الدراسة ، فقد استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي بطريقة المسح الاجتماعي .

وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وقد تمكن الباحث من تطبيق أداة الدراسة على عينة عشوائية من عينةالبحث بلغت ٢٥٥ شرطية عربية من الدول المشاركة في الدراسة .

ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تمت صياغة عدد من الأسئلة البحثية التي تجيب عنها الدراسة ، وهي ماهو الواقع الحالي للشرطة النسائية العربية؟ وماهو الأنموذج الأمثل الذي يمكن أن تكون فيه الشرطة النسائية والذي يناسب الموروث العربي الإسلامي ؟

ويتفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية :

١ـ ما المواصفات النموذجية للعاملات في الشرطة النسائية كما تراها منسوبات الشرطة النسائية بالدول العربية ؟

٢ـ ما نظام وطبيعة العمل الذي يناسب النساء من وجهة نظر العاملات في الشرطة النسائية العربية ؟

٣ـ ما اتجاه العاملات في الشرطة النسائية في الدول العربية نحو العمل الشرطي ومشكلاته ؟

٤ـ هل يختلف اتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي باختلاف كل من (الرتبة ، الخبرة ، طبيعة العمل ، المستوى التعليمي ، الحالة الاجتماعية) ؟

٤ . ٤ النتائج العامة للدراسة

٤ . ٤ . ١ خصائص عينةالدراسة

١ ـ توصلت الدراسة إلى أن غالبية أفراد عينةالدراسة ينتمون إلى مملكة البحرين بنسبة مقدارها (٤ , ٣٨٪) .

٢ ـ أوضحت الدراسة أن (١ , ٥٦٪) من أفراد عينةالدراسة ممن هم في رتبة صف ضابط .

٣ ـ أشارت نتائج الدراسة إلى أن نسبة (٥ , ٦٧٪) من أفراد عينةالدراسة من الشرطيات لديهن خدمة أكثر من ثمان سنوات .

٤ ـ حظي العمل المكتبي بأعلى نسبة (٩ , ٧٢٪) من مجموع عينة البحث بالنسبة لطبيعة العمل ، حيث إن العمل المكتبي استحوذ على النسبة العالية .

٥ ـ رصدت الدراسة نتيجة مفادها أن (٦٢٪) من عينةالبحث يعملن في الفترة النهارية .

٦ ـ أبانت نتائج الدراسة أن نسبة (٤ , ٧١٪) من العاملات في الشرطة النسائية من حملة الشهادة الثانوية العامة .

٧ ـ أوضحت نتائج الدراسة أن (٦٠٪) من أفراد الشرطة النسائية عينة هذا البحث متزوجات .

٨ ـ بينت نتائج هذه الدراسة أن نسبة (٧ , ٩٦٪) من الأزواج لعينة هذا البحث يعملون (أي لديهم وظائف) .

٩ ـ أظهرت نتائج هذه الدراسة والمتعلقة بخصائص عينة البحث أن (٨ , ٨٣٪) من أزواج عينة البحث يعملون في القطاع الحكومي .

١٠ ـ أشارت نتائج هـذه الدراسـة إلى أن نسبة (٧, ٦٦٪) من آباء أفراد الشرطة غير المتزوجات في عينةهذا البحث يعملون .

١١ ـ دلت نتائج هذه الدراسة أن (٥٨٪) من آباء عينةالبحث يعملون في القطاع الحكومي .

٤ . ٤ . ٢ المواصفات النموذجية للعاملات في الشرطة النسائية كما تراها منسوبات الشرطة النسائية العربية

١ ـ فيما يتصل بالوزن المناسب للمرأة الراغبة بالعمل في الشرطة النسائية أوضحت الدراسة أنه مابين (٥١ ـ ٦٠) كجم .

٢ ـ أما بخصوص الطول المناسب فقد أوضحت الدراسة أنه مابين (١٥١ ـ ١٦٠) سم .

٣ ـ وعن السن المناسبة للعمل في الشرطة النسائية فقد أشرن إلى أن السن المناسبة هو من (١٨ ـ ٢٠) سنة .

٤ ـ وبالنسبة لسن التقاعد المثالي كما تراه أفراد عينة الدراسة فهو من (٥٠ ـ ٥٥ سنة) .

٥ ـ وبخصوص حصول المرأة الراغبة في العمل في الشرطة النسائية على قدر كاف من الجمال أجابت (٤, ٦٢٪) من عينة الدراسة بالنفي .

٦ ـ وأما بخصوص حصول المرأة الراغبة في العمل في سلك الشرطة النسائية على المؤهل الجامعي فقد كانت (٨٢٪) إجابتهن عن هذا السؤال بلا .

٧ ـ وأوضحت نتائج الدراسة أن نسبة (٢, ٥٩٪) من عينةأفراد البحث راضيات إلى حد معقول عن الزي الشرطي الذي يرتدينه في بلادهن .

٤ . ٤ . ٣ ما نظام وطبيعة العمل الذي يناسب النساء من وجهة نظر العاملات في الشرطة النسائية العربية ؟

١ ـ حول عدد أيام الإجازات السنوية لمنسوبات الشرطة النسائية أفادت نسبة (٤ , ٤٩٪) من عينة الدراسة بأنها من ٣١ ـ ٤٥ يوماً .

٢ ـ أما بخصوص أيام الإجازات الاضطرارية فقد أفادت (٧ , ٣٤٪) من أفراد عينة الدراسة بأنها أكثر من ١٦ يوماً .

٣ ـ كشفت نتائج الدراسة فيما يختص بالإجازات الساعية أن (٢ , ٣٢٪) من عينة الدراسة أفدن أن النظام يسمح لهن بالحصول على ساعة واحدة فقط .

٤ ـ وحول توافر ضمانات مالية لمنسوبات الشرطة النسائية حال تعرضهن للإصابة أجبن بنسبة (٩ , ٨٣٪) أن هناك ضمانات مالية .

٥ ـ كشفت نتائج الدراسة أن (٤ , ٨٠٪) يسمح لهن نظام العمل في الابتعاث والمشاركة في الدورات الخارجية .

٦ ـ أما حول عدد مرات المشاركة في البعثات والدورات الخارجية فقد أوضحت (٣ , ٦٩٪) من أفراد عينة الدراسة بعدم مشاركتهن على الإطلاق .

٧ ـ أما من حيث المشاركة في الدورات الداخلية فإن (٧ , ٩٣٪) من أفراد عينة الدراسة أجبن بنعم ، حيث يسمح لهن النظام بالمشاركة .

٨ ـ وحول عدد المرات التي شاركت فيها أفراد عينةالدراسة بالدورات الداخلية فقد أفادت ما نسبته (٩ , ٣٣٪) من عينة الدراسة بالمشاركة أربع مرات وأكثر .

٩ ـ وبخصوص اقتناع منسوبات الشرطة النسائية أفراد عينةالدراسة بالعمل في سلك الشرطة النسائية فقد أوضحت (٦ , ٧٩٪) من المبحوثات قناعتهن بالعمل الشرطي .

١٠ ـ وفيما يتعلق بالأشخاص المفضل العمل معهم أكدت (٥ , ٨٥٪) من أفراد عينة الدراسة أنهن يفضلن العمل مع الزملاء والزميلات معاً .

١١ ـ في حين أشارت (٧ , ٤٢٪) من أفراد عينة الدراسة إلى أن الأعمال المكتبية هي المفضلة بالنسبة لهن .

١٢ ـ دلت نتائج الدراسة على أن نسبة (٢ , ٩٠٪) من المبحوثات ينصحن غيرهن من النساء بالعمل في سلك الشرطة النسائية .

١٣ ـ وتشير النتائج إلى أن (٦ , ٧٠٪) من أفراد مجتمع الدراسة يجدن الإنصاف في الأنظمة والقوانين .

٤ . ٤ . ٤ اتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي ومشكلاته

أظهرت نتائج الدراسة أن اتجاهات العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي بشكل عام اتجاهات قوية وإيجابية مرتبة حسب الوزن النسبي (المتوسط) إلى مجموعتين المجموعة الأولى العبارات التي وجدت معارضة قوية وهي في الترتيب التالي :

١ ـ العبارات التي وجدت معارضة حسب قوة المعارضة وهذه تعطي نتيجة إيجابية .

٢ ـ حلت فقرة أبناء العاملات في الشرطة النسائية يتراجعون عادة في

دراستهم في الترتيب الأول من حيث المعارضة لها ومشكّلة بذلك اتجاهاً قوياً وإيجابياً .

٣ ـ « فرضية عمل المرأة في سلك الشرطة النسائية يمكن أن يكون سبباً في عنوستها » جاءت في الترتيب الثاني من حيث المعارضة لها .

٤ ـ وكان الترتيب الثالث في المعارضة للفقرة « يؤدي العمل بسلك الشرطة إلى إهمال المرأة لبيتها وأولادها » .

٥ ـ واحتل الترتيب الرابع من حيث المعارضة الفقرة « تلجأ المرأة للعمل في سلك الشرطة لعدم حصولها على عمل آخر » .

٦ ـ عزز الترتيب الخامس معارضة الفقرة « هناك نفور واضح من العينة نحو العاملات في الشرطة النسائية » .

٧ ـ جاءت معارضة الفقرة التي مفادها أن عمل المرأة في سلك الشرطة يهدد صحة المرأة الجسدية و النفسية في الترتيب الخامس .

٨ ـ وأما الترتيب السابع من حيث المعارضة فرصدته الفقرة عادة تتعرض المرأة العاملة في سلك الشرطة للتحرش والمضايقة .

٩ ـ وجاء في الترتيب الثامن المعارضة للفقرة « الرجال أكثر كفاءة من النساء في مجال العمل الشرطي » .

١٠ ـ وحلت فقرة « العمل في سلك الشرطة النسائية يكون مقبولاً عند مايكون بعيداً عن الرجال » المرتبة التاسعة من حيث المعارضة .

١١ ـ وكان الترتيب العاشر من حيث المعارضة للفقرة « تلجأ المرأة للعمل في سلك الشرطة لعدم حصولها على عمل آخر» .

والعبارات التي وجدت موافقة جاءت بالترتيب وهي كما يلي :

١ ـ حلت في الترتيب الأول من حيث الموافقة فقرة « لا يؤثر عمل المرأة في سلك الشرطة في تماسك الأسرة » .

٢ ـ جاءت الفقرة «لا يتعارض العمل في سلك الشرطة النسائية مع أنوثة المرأة» الترتيب الثاني من حيث الموافقة .

٣ ـ أما فقرة « الأعمال المكتبية أفضل للمرأة العاملة في سلك الشرطة من الأعمال الميدانية » فقد جاءت في الترتيب الثالث من حيث الموافقة .

٤ ـ وكان الترتيب الرابع من حيث الموافقة للفقرة « عمل المرأة في سلك الشرطة يعد تعبيراً عن مساواتها للرجل» .

٥ ـ اختلاف اتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي باختلاف المتغيرات التالية : الرتبة ، الخبرة ، طبيعة العمل ، المستوى التعليمي ، الحالة الاجتماعية .

٦ ـ توجد فروق ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الضباط وضباط الصف في الاتجاه نحو العمل في الشرطة وأن اتجاهات صف الضباط أكثر بقليل من الضباط نحو العمل الشرطي .

٧ ـ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه العاملات نحو العمل الشرطي تعزى لاختلاف الخبرة .

٨ ـ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملات في الشرطة النسائية تعزى لطبيعة العمل الميداني والمكتبي .

٩ ـ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملات في الشرطة نحو العمل تعزى للمستوى التعليمي .

١٠ ـ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه العاملات في الشرطة النسائية نحو العمل الشرطي تعزى لاحتلاف الحالة الاجتماعية .

٤ . ٥ أهم نتائج الدراسة

يعرض الباحث هنا أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وعلاقتها بأهداف الدراسة وتساؤلاتها، وفي ضوء هذه النتائج سوف يقترح الباحث مجموعة من التوصيات التي يُؤمَّل من خلالها إثراء هذه الدراسة ورفد أصحاب القرار في الدول العربية بما يدعم اتخاذ القرارات حيال الشرطة النسائية، ولعل من أهم نتائج الدراسة :

١ـ أظهرت الدراسة أن اتجاه العاملات في الشرطة النسائية في الدول العربية نحو العمل الشرطي هو اتجاه قوي وإيجابي ومشجع للغاية .

٢ـ لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو العمل الشرطي تعزى لاختلاف كل من (الخبرة، طبيعة العمل، المستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية) .

٣ـ يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في اتجاه العاملات في الشرطة النسائية في الدول العربية نحو العمل الشرطي يعزى للرتبة العسكرية، حيث إن اتجاهات صف الضباط أقوى من اتجاهات الضباط في هذا الاتجاه .

٤ـ توضح الدراسة أن غالبية العاملات في الشرطة النسائية قضين ثماني سنوات فأكثر في العمل، وهذه النتيجة تدلل على الاستقرار الوظيفي لدى العاملات في الشرطة النسائية، كما توضح أن معظمهن يفضلن العمل المكتبي على العمل الميداني على أن يكون في الفترة النهارية، وهذه نتيجة منطقية تتفق والمبادئ الدينية والقيم والأعراف الاجتماعية العربية .

٥ـ أبانت الدراسة أن عدداً كبيراً من العاملات في الشرطة النسائية يحملن الشهادة الثانوية وغالبيتهن متزوجات .

٦ـ أظهرت الدراسة أن غالبية أزواج وآباء العاملات في الشرطة النسائية هم من العاملين ، ويعمل معظمهم في وظائف حكومية .

٧ـ ارتأت الدراسة أن يكون الوزن المناسب لمن ترغب في العمل في سلك الشرطة النسائية من ٥١ ـ ٦٠ كجم ، والطول من ١٥١ ـ ١٦٠ سم والسن ما بين ١٨ ـ ٢٠ عاماً ، والسن المناسبة للتقاعد هو ٥٠ عاماً .

٨ـ قررت الدراسة أن الدرجة الجامعية ليست شرطاً ضرورياً للعاملات في سلك الشرطة النسائية وينسحب ذلك أيضاً على معايير الجمال .

٩ـ أشارت الدراسة إلى عدم الرضى التام عن الزي الخاص بمنسوبات الشرطة النسائية .

١٠ـ نبهت الدراسة إلى تدني مشاركة العاملات في الشرطة النسائية في الدورات التدريبية الخارجية على الرغم من النصوص النظامية التي تؤكد حق هؤلاء العاملات في الالتحاق بدورات تدريبية خارجية .

١١ـ بينت الدراسة عدم وجود علاقة بين العمل في الشرطة النسائية والعنوسة ، كما أظهرت أنه لايوجد تعارض بين العمل الشرطي والأنوثة ، كما أوضحت أن عمل المرأة الشرطي لا يؤدي إلى إهمال بيتها وأولادها وأكدت تفوق أبناء العاملات في الشرطة على زملائهم في المدارس .

١٢ـ أوضحت الدراسة أن المرأة العاملة في سلك الشرطة النسائية قلما تتعرض للتحرش والمضايقة .

١٣ـ أكدت الدراسة أن عمل المرأة في سلك الشرطة لا يمكن أن يقف عائقاً أمام زواجها .

وما من شك في أن هذه النتائج تمثل تصوراً مناسباً للشرطة النسائية العربية ؛ إذ إن هذه النتائج قد جاءت نتيجة تجارب وأفكار عاشتها عينة الدراسة من الشرطيات الممارسات للمهنة في الدول العربية .

٤ . ٦ التوصيات

من خلال استعراض نتائج الدراسة فإن الباحث يسوق عدداً من التوصيات التي سوف تسهم ـ بإذن الله ـ في الارتقاء بمسيرة الشرطة النسائية وذلك على النحو التالي :

١ـ أهمية قيام الدول العربية التي لا توجد بها شرطة نسائية بالإسراع في إقامة مثل هذه الشرطة وتوفر الإمكانات اللازمة لها ، ومناشدة الدول التي لاتوجد بها إدارات مستقلة للشرطة النسائية إلى السعي لإنشاء مثل هذه الإدارات .

٢ـ أن يعهد للعاملات في الشرطة النسائية بالعمل المكتبي وبأن يكون عملهن في الفترة النهارية إلا في حالات الضرورة .

٣ أن تتبنى الأمانة العامة لمجلس وزراء الداخلية العرب بما لها من جهود إدارية مقدرة مسئولية توحيد الزي الشرطي النسائي وكذلك المواصفات النموذجية التي وردت في الدراسة من حيث الطول والوزن والسن .

٤ـ إعادة النظر في مسألة الإجازات السنوية والاضطرارية والساعية واليومية التي تتباين تبايناً واضحاً في الدول العربية .

٥ـ تكثيف الدورات التدريبية الداخلية والبعثات الخارجية للعاملات في الشرطة النسائية وقد يوكل لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية باعتبارها الجهاز العلمي لمجلس وزراء الداخلية العرب إعداد برامج تدريبية وتطبيقية نموذجية للعاملات في الشرطة النسائية العربية.

٦ - أن تتولى الأمانة العامة لمجلس وزراء الداخلية العرب عقد اجتماع كل سنتين لمديرات إدارات الشرطة النسائية في الدول العربية لدراسة المستجدات وتبادل الخبرات والمعارف والمعلومات حسب نظام الأمانة العامة.

المراجـــع

أولاً: المراجع العربية

القرآن الكريم.

إبراهيم، شمس الدين (٢٠٠٢م). نوادر النساء في كتاب المستطرف وكتب التراث الأخرى، بيروت، دار الكتب العربية.

ابن الأثير، عز الدين ابن أثير الجزري (١٩٧٠م). أسد الغابة، بيروت: دار إحياء التراث العربي.

الأحمدي، يوسف رباح (٢٠٠٤م). تدريب العنصر النسائي ومعوقاته بوزارة الداخلية، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

الأصفهاني، أبو الفرج (٢٠٠٤م). الأغاني، القاهرة: دار مكتبة الهلال.

الأصيبعي، محمد إبراهيم (د. ت). الشرطة في النظم الإسلامية، القاهرة: المكتب العربي الحديث.

إمام، عبدالواحد (١٩٩٨م). الشرطة من منظور إسلامي، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.

الأمانة العامة لمجلس وزراء الداخلية العرب (١٩٩٢م). الشرطة النسائية في الدول العربية، تونس.

الأندلسي، ابن عبدربه (د. ت). العقد الفريد، بيروت: دار الفكر.

باحارث، عدنان (٢٠٠٣م). جوانب التعارض بين عنصر الأنوثة في المرأة والعمل السياسي من المنظور التربوي الإسلامي، مكة المكرمة: رابطة العالم الإسلامي.

البادري، أبو بكر أحمد بن يحيى بن جابر البغدادي (١٩٥٧م). فتوح البلدان، القاهرة: دار النشر للجامعيين.

بادويلان، أفراح (٢٠٠٥م). قضاء المرأة بين النظرية والتطبيق، حقوقنا، اليمن، ع ١٩.

البخاري، محمد بن إسماعيل (د. ت). صحيح البخاري، بيروت: المكتبة الثقافية.

البداينة، ذياب موسى (١٩٩٧م). جرائم النساء في المجتمع الأردني، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد الثالث.

بدر، أحمد (١٤٠٨هـ)، مناهج البحث في علم المعلومات، الرياض: دار المريخ.

البدري، خليل (١٩٨٨م). شهيرات النساء، عمّان: دار أسامة للنشر.

بر، فتنت مسيكة (١٩٩٢م). حقوق المرأة بين الشرع الإسلامي والشرعة العالمية لحقوق الإنسان، بيروت: مؤسسة المعارف.

البستاني، أحمد (٢٠٠٢م). دورالتربية في تأهيل المرأة للوصول إلى صنع القرار، دمشق: منتدى المرأة العربية في سورية.

البلوي، سلامة (٢٠٠٥م). مدخل لدراسة الاستخبارات الأموية، مجلة جامعة الشارقة، م ٢، ع١و الشارقة.

بنهام، إيرن غالي (١٩٩٠م). دور المرأة في مجال الشرطة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، القاهرة: جامعة عين شمس.

البهنساوي، سالم (١٩٨٦م). مكانة المرأة بين الإسلام والقوانين العالمية، ط ٢١، الكويت: دار القلم.

بوعلي، محمد (٢٠٠٤م). دور المرأة في هياكل الأمن، تونس: وزارة الداخلية.

بوعلي، ياسين (١٩٩٢م). أزمة المرأة في المجتمع الذكوري العربي، اللاذقية: دار الحوار.

التحافي، عبدالوهاب عبدالرزاق (٢٠٠٤م). الشرطة والصحافة في العالم العربي، مجلة الفكر الشرطي، المجلد ١٣، العدد ٥٠، الشارقة.

تقرير التنمية الإنسانية العربية(٢٠٠٥م)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المطبعة الوطنية، عمان.

توفيق، محسنة (٢٠٠٢م). المرأة وتحولات عصر جديد، وقائع ندوة دار الفكر العربي، دمشق: دار الفكر.

التونجي، عبدالسلام (١٩٩٩م). منشورات جمعية العروة الإسلامية العالمية، ليبيا.

جاد المولى، محمد أحمد وآخرون (١٩٤٢م). أيام العرب في الجاهلية، القاهرة: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

جازة، جميلة (١٩٩٦م). المرأة ووضع القرار، دمشق: جمعية تنظيم الأسرة السورية.

الجبالي، سعد أحمد (١٩٦٨م). أشهر النساء في التاريخ، صور من سلوك المرأة في مجتمع الأنبياء، القاهرة: المركز العربي الحديث.

جلال، سعد (١٩٦٨م). المرجع في علم النفس، القاهرة: دار المعارف.

الجلامدة، ذياب (١٩٩٨م). الشرطة النسائية في بعض الدول العربية والأجنبية، دراسة غير منشورة، إدارة التدريب، عمّان: مديرية الأمن العام.

الجوزية، ابن قيم (١٩٥٣م). الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، القاهرة: مكتبة الكليات الأزهرية.

جينيفر، براون (١٩٩٩م). مظاهر التمييز في التعامل مع ضابطات الشرطة في كل من إنجلترا وويلز، إنجلترا: جامعة سيري.

ـــــــــ (١٩٩٤م). التمييز الموجه ضد العنصر النسائي ضمن القوى الأمنية (دراسة مقارنة لخدمات ضباط قوى الأمن في كل من بريطانيا وويلز وأستكلندا وإيرلندا الشمالية وجمهورية إيرلندا، المملكة المتحدة: جامعة جلدفورد.

حافظ، منى عبدالرحمن (٢٠٠٤م). العنف الأنثوي (قراءة سوسيولوجية في عنف المرأة المصرية، كلية الآداب، القاهرة: جامعة عين شمس.

حجيرة، رحمة (١٤٢٤هـ). مجلة سبأ الإلكترونية.

الحداد، الطاهر (٢٠٠٠م). امرأتنا في الشريعة والمجتمع، ط ٣، تونس: دار المعارف للطباعة والنشر.

الحريري، نجاح (١٩٩٦م). إبراز أهمية عمل المرأة ومدى انعكاساته على صحة أفراد الأسرة، دمشق: جمعية تنظيم الأسرة السورية.

حسونة، تماضر (١٩٩٣م). تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

حسين، يوسف وعلي (٢٠٠٥م). اضطرابات التوازن الهرموني الشهري وعلاقته بنسبة المكون الشحمي في الجسم لدى المرأة العاملة، وثائق المؤتمر السنوي الثاني والثلاثين لقضايا السكان والتنمية، القاهرة: المركز الديموغرافي.

الحسيني، محمد عبدالعزيز (١٩٩٠م). الشرطة في دول مجلس التعاون الخليجي، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

الحكيمي، سعيد (٢٠٠٣م). الموقف الاجتماعي من عمل المرأة في المجالات الحساسة، صنعاء: جامعة صنعاء.

حموقة، هند (١٩٩٧م). الشرطة النسائية في المملكة الأردنية الهاشمية، عمّان: مديرية الأمن العام.

حنوش، زكي (٢٠٠٣م). أبعاد القصور في الرؤية الاجتماعية للمرأة العربية كمديرة وأثر ذلك في كفاءة الأداء ـ الواقع والحلول، كلية الاقتصاد، حلب: جامعة حلب.

الختاتنة، عبد الخالق(٢٠٠٥م)، مجلة العلوم الإنسانية، قسنطينة، الجزائر، العدد ٢٤، ديسمبر، جامعة مينتوري.

الخليج في عام ٢٠٠٦ ـ ٢٠٠٧م(٢٠٠٧م)، التطورات السياسية في دول مجلس التعاون، نظرة عامة، مركز الخليج للدراسات والأبحاث، دبي.

خليف، إبراهيم؛ إبراهيم، محمد سليمان (٢٠٠٤م). اتجاهات طلاب الجامعة الريفيين نحو بعض قضايا التميز ضد الأنثى (دراسة ميدانية بمحافظتي الشرقية وأسيوط)، القاهرة: المركز الديموغرافي.

الدخلي، وفيقة عبدالمحسن (٢٠٠٢م). المجالات الملائمة لعمل المرأة، بحث غير منشور، الرياض.

الدرويش، صالح (٢٠٠٠م). قوة الشرطة النسائية اليمنية، صنعاء: أكاديمية الشرطة اليمنية.

درويش، محمد رمضان (٢٠٠٤م). واقع المرأة السورية ودورها التشاركي في عملية التنمية، كلية التربية، دمشق: جامعة دمشق.
ديورانت (١٩٦١م). قصة الحضارة.
الرازي، محمد بن أبي بكر (١٣٥٢هـ). مختار الصحاح، بيروت: مكتبة لبنان.
الرحموني، محمد الشريف (١٩٨٣م). نظام الشرطة في الإسلام، القاهرة: الدار العربية للكتاب.
رزق، لبيب (٢٠٠٢م). ديوان الحياة المعاصرة، القاهرة: مطابع الأهرام.
رضا، أحمد (١٩٥٨م). معجم متن اللغة، بيروت: دار مكتبة الحياة.
رمضان، فرج (١٩٨٩م). قضية المرأة في فكر النهضة، اللاذقية: دار الحوار.
زورق، نزيهة (١٩٩٧م). المرأة التونسية نحو مسار التنمية الديمقراطية، تونس: وزارة المرأة والأسرة.
الزهراني، عبدالرزاق (٢٠٠٤م). المشاركة الاجتماعية للمرأة، حقوقها وواجباتها نحو الأسرة والمجتمع . . الواقع والمأمول، دراسة مقدمة لمؤتمر الحوار الوطني الرابع، المدينة المنورة.
الزيدي، محمد داود (١٩٩٦م). المرأة العربية والعمل، شؤون عربية، العدد ٨٦، القاهرة.
الساعاتي، سامية (٢٠٠٠م). المرأة الجديدة، القاهرة: جامعة عين شمس.
الساعاتي، سامية (١٩٨٦م). جرائم النساء، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
السباعي، عبدالمنعم (د. ت). المرأة بين العفة والقانون، القاهرة: المكتب الإسلامي.

السباعي، محمود (د. ت). الشرطة النسائية في إيطاليا، مجلة الأمن العام، العدد ١٢، القاهرة.

ستدلر، روبرت (١٩٩٧م). العنف والاستغلال المرتبط بالجنس ضمن أفراد القوى الأمنية، المملكة المتحدة: جامعة ويلز.

ابن سعد، محمد (١٣٧٦هـ). الطبقات الكبرى.. غزوات النبي وسراياه، بيروت: دار صادر.

سليم، حازم محمد (١٩٧٢م). الشرطة النسائية في بريطانيا، مجلة الأمن العام، العدد ٥٩، القاهرة.

السهلي، محمد توفيق وحسن الباشا (د. ت). المعتقدات الشعبية في التراث العربي، دمشق: دار الجليل.

السيد، سهير مصطفى (٢٠٠٤م). دور المرأة في التنمية عبر العصور وأهم المعوقات التي تواجهها ودور الدولة في تحديدها، القاهرة: المركز الديمغرافي.

الشايجي، عبدالله خليفة (٢٠٠٠م). خصوصية الديمقراطية الكويتية، نتائج تحليل لنتائج انتخابات مجلس الأمة الكويتي ١٩٩٦ - ٢٠٠٠م، الكويت: جامعة الكويت.

شحادة، عبدالمنعم (١٩٨٩م). الاتجاه نحو عمل المرأة خارج المنزل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت.

الشربجي، ياسين (٢٠٠٥م)، حق المرأة في تولي القضاء، حقوقنا، اليمن ع ١٩.

شريف، نادر (١٩٧٤م). الشرطة النسائية في اليابان، مجلة الأمن العام، العدد ٦٦، القاهرة.

شعبان، صبحي عبدالعزيز (١٩٧٥م). الاستعانة بالعنصر النسائي في أعمال الشرطة، مجلة الأمن العام.

أبوشقة، عبد الحليم محمد (١٩٩٩م)، الانحراف عن تعاليم الدين بشأن المرأة، القاهرة.

شكري، شيرين (٢٠٠٢م). المرأة والجندر، دمشق: دار الفكر المعاصر.

شوقي، عبدالحكيم (١٩٨٢م). موسوعة الفولكلور والأساطير العربية، بيروت: دار العودة.

أبو شيخة، نادر (١٩٩٠م). المرأة العربية بقطاع العامة، المجلة العربية للإدارة، العدد ٤.

الشيخلي، عبدالقادر عبدالحافظ (٢٠٠٣م). كتاب الرياض، الرياض: مؤسسة اليمامة الصحفية.

صقر، عبدالبديع (١٩٨٧م). نساء فاضلات، القاهرة: دار الاعتصام.

ضيف، شوقي (١٩٦٠م). تاريخ الأدب العربي، ط ٢٥، القاهرة: دار المعارف.

عبد الكريم، زيدان (١٩٩٣م) المفصل في أحكام المرأة، مؤسسة الرسالة، بيروت، جـ ٤.

عبد المنعم، فؤاد (٢٠٠٢م) مبدأ المساواة في الإسلام، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية.

عبدالحميد، محمد محيي الدين (د.ت). شرح نهج البلاغة، (د.ن).

عبدالرزاق، فاروق (١٩٧٧م). أهمية الشرطة النسائية، معهد القادة لضباط الشرطة، القاهرة.

عبدالعزيز، إقبال (٢٠٠٥م). الفقه السياسي للمرأة المسلمة، الكويت: دار قرطاس.
عبدالغفار، سهير (د.ت). تقييم تجربة ضابطات الشرطة، القاهرة: مركز بحوث الشرطة.
عبدالغفور، خليل (٢٠٠٠م). نساء حول الرسول، عمّان: دار الإسراء.
عبدالفتاح، كاميليا (١٩٧٢م). دراسات في علم نفس المرأة، القاهرة: المركز القومي للبحوث.
عبداللطيف (١٩٩٧م). صورة المرأة الكويتية لدى طلاب الجامعة، مجلة دراسات الخلية والجزيرة العربية، الكويت: جامعة الكويت.
عبدالوهاب، محمد (١٩٩١م). مختصر سيرة الرسول ﷺ، الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
عبيدات، ذوقان (٢٠٠٦م)، وعبد الرحمن عدس، وكايد عبد الحق، البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه، الأردن، عمان: دار الفكر العربي.
عرفة، محمد بن عبدالله (١٩٨٠م). حقوق المرأة في الإسلام، القاهرة: المكتب الإسلامي.
العساف، صالح حمد (١٩٩٥م)، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض: مكتبة العبيكان.
العسقلاني، ابن حجر (د.ت). الإصابة في تمييز الصحابة، القاهرة: مكتبة الكليات الأزهرية.
العسقلاني، ابن حجر (١٩٣٩م). الإصابة في تمييز الصحابة، القاهرة: المكتبة التجارية الكبرى.

عسيري، عبدالرحمن (٢٠٠١م). خصائص وأبعاد الجريمة النسوية في المجتمع السعودي، دراسة تحليلية، الرياض: مركز أبحاث مكافحة الجريمة.

عسيري، عبدالرحمن (٢٠٠٤م). دوافع وعوامل الجريمة النسوية، «دراسة ميدانية على المودعات بالمؤسسات الإصلاحية ودور رعاية الفتيات في المملكة العربية السعودية»، مركز أبحاث مكافحة الجريمة، الرياض: وزارة الداخلية.

العطا، محمود أحمد (٢٠٠٤م). إستراتيجية تدريب المرأة في الشرطة، معهد البحوث والدراسات الجنائية والاجتماعية، الخرطوم: جامعة الرباط الوطني.

عفيفي، عبدالله (١٩٩٢م). المرأة في ظلال الإسلام، دمشق: دار الكتاب العربي.

العك، خالد عبدالرحمن (٢٠٠٣م). صورة من حياة الصحابيات، دمشق: دار الألباب.

العلي، إبراهيم (١٩٩٦م). أهمية مساهمة المرأة في اتخاذ القرار، دمشق: جمعية تنظيم الأسرة السورية.

علي، ابتهاج (٢٠٠٣م). المرأة وأنماط القيادة الإدارية، كلية إدارة الأعمال، البحرين: جامعة البحرين.

عليان، أحمد خليل (١٩٨٧م). المرأة في المثل الشعبي الفلسطيني، بيروت: مؤسسة خليفة.

عمارة، محمد (١٩٧٣م)، المرشد الأمين في تربية البنات والبنين في الأعمال الكاملة لرفاعة الطهطاوي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت.

العمران، سمير سليمان (٢٠٠٤م). المرأة في مناهج التعليم، بحث غير منشور، الرياض.

العمري، حسين مانع (١٤٢٣هـ). بعض الأساليب المستنبطة من تعامل رسول الله عليه الصلاة والسلام مع زوجاته أمهات المؤمنين رضي الله عنهن وآثارهن التربوية، كلية التربية، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.

غالي، شكري (١٩٧٨م). النهضة والسقوط في الفكر المصري الحديث، بيروت: دار الطليعة.

الغزالي، أبو حامد محمد بن محمد (١٩٣٩م). إحياء علوم الدين، القاهرة: مطبعة البابي الحلبي.

فتوح الشام، أبو عبدالله محمد بن عمر الواقدي (د. ت). بيروت: دار الجيل.

فتيحي، وليد أحمد (٢٠٠٥م)، النساء شقائق الرجال، الرياض، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني.

فخر الدين، محمد (١٩٦١م). تاريخ العرب قبل الإسلام، القاهرة: مكتبة الفجالة.

فخرو، منيرة أحمد (٢٠٠٤م). تغير دور المرأة في منطقة الخليج، أبو ظبي: مركز الإمارات للدراسات الإستراتيجية.

فردوس، أبحر (٢٠٠٢م). النوع الاجتماعي والتحول الديمقراطي، عمّان: ورشة العمل الإقليمية.

الفيروزأبادي، مجد الدين (١٩٩٦م). القاموس المحيط، تحقيق: مكتب تحقيق التراث في مؤسسة الرسالة، بيروت، ط ٥.

فيشتويش، كريستا (٢٠٠٤م). المرأة والعولمة، ترجمة سالمة صالح، ألمانيا: منشورات الجمل.

فيقا، ام سيلفرمان (١٩٨٢م). العاملات في الشرطة النسائية كما يراها نظراؤهن الرجال، دراسات الشرطة، العدد ٥.

قافيش، كمال (١٩٨٤م). مجالات عمل الشرطة النسائية كما تحددها المنظمة الدولية للشرطة الجنائية، مجلة الأمن والحياة، العدد ١٨، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

القحطاني، سهام (٢٠٠٤م). الدورالسياسي، مجلة الجزيرة، الرياض.

قدورة، ليلى (١٩٩٦م). صورة المرأة العربية في المجلات النسوية، مجلة الفكر العربي، العدد ٨٤، بيروت.

قناة الجزيرة، نشرة أخبار الجزيرة، الجمعة ٦/ ٤/ ٢٠٠٧م الساعة الثامنة صباحاً.

ابن كثير، أبو الفداء إسماعيل بن عمر (د. ت). البداية والنهاية، الرياض: مكتبة الفلاح.

كركر، عصمة الدين (١٩٩٣م). المرأة في العصر النبوي، بيروت: دار الغرب الإسلامي.

محادين، بثينة (٢٠٠٤م). الشرطة النسائية، مجلة الشرطة، العدد ٣٠٠، عمّان: مديرية الأمن العام.

محاضير، محمد (٢٠٠١م). الإسلام والأمة الإسلامية، ماليزيا: بلاندوك إم إس دي إن.

محرم، إلهام إسماعيل (١٩٦٨م). استخدام العنصر النسائي في مجال الوقاية من الجريمة والانحراف، كلية الآداب، القاهرة: جامعة القاهرة.

محمود، محمد عبدالحميد (١٤٠٦هـ). ط ، الكويت : دارالنشر الكويتية .

مرئية، إياد (٢٠٠٢م). مكتب الأمم المتحدة، الأسكوا، بيروت .

مرزوق، عبدالصبور (٢٠٠٣م). الإسلام وحقوق المرأة، القاهرة : المركزالقومي للبحوث الاجتماعية والجنائية .

مركز الخليج للدراسات الإستراتيجية، منظمة المرأة العربية النشأة والتكوين(٢٠٠٣م) لندن .

مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية، قرار إقصاء المرأة السعودية من الانتخابات البلدية (٢٠٠٥م)، لندن، وحدة دراسات المرأة .

مركز الخليج للدراسات الإستراتيجية، المرأة الكويتية هل تسبق مثيلاتها في دول مجلس التعاون بدخول البرلمان للانتخاب(٢٠٠٥م) ، لندن .

مركز الدراسات والبحوث والتوثيق والإعلام حول المرأة (٢٠٠٠م). المرأة والرجل في تونس ، وزارة شؤون المرأة والأسرة .

المركز المعني بمنع الإجرام الدولي (٢٠٠١م)، منتدى حول الجريمة والمجتمع، فيينا م١ ، عدد ٢ .

المصري، علي صالح (١٩٩٧م). وظيفة الشرطة في الجمهورية اليمنية، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، القاهرة.

المصيلحي، محمد الحسيني (١٤١٠هـ). الشرطة في دول مجلس التعاون، الرياض: مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

المطوع، محمد عبدالله (٢٠٠٢م)، التغيير القيمي وانعكاساته على أوضاع المرأة في مجتمع الإمارات، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد ٣٠، العدد٢ ، الكويت : جامعة الكويت .

المغربي، كامل محمد (١٩٩٤م). السلوك التنظيمي . . مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، عمّان: دارالفكر للطباعة والنشر.

المنظمة الدولية للطفولة (اليونيسيف)(٢٠٠٧م) وضع الأطفال في العالم العربي، ترجمة مركز الساتل، عمان، الأردن، اليونيسيف.

ابن منظور، محمد (١٣٧١هـ). لسان العرب، بيروت: الدار العربية للتأليف.

مها يني، فريال (١٩٩٦م). أهمية مساهمة المرأة في اتخاذ القرار داخل الأسرة وخارجها، دمشق: جمعية تنظيم الأسرة السورية.

ناصف، أحمد عبدالسلام (د.ت). الشرطة في مصر الإسلامية، القاهرة: الزهراء للإعلام العربي.

النمر، سعود بن محمد (١٩٨٨م). المرأة السعودية العاملة، الرياض: جامعة الملك سعود.

نوح، علي (١٩٨٤م). مشكلات الشباب وحلولها، دراسة ميدانية، بيروت.

هاشم، عفاف أحمد (١٩٩٨م). دورالشرطة النسائية في تحقيق الأمن في إمارة أبو ظبي، شرطة أبو ظبي.

الهاشمي، أحمد إبراهيم، (١٩٩٩م)، جواهر الأدب، دار الكتب العلمية -بيروت.

ابن هشام (١٩٥٥م). السيرة النبوية، القاهرة: مطبعة مصطفى البابي الحلبي.

هلاوي، حاتم بابكر (١٩٧٨م). تاريخ الشرطة في السودان، بحث غير منشور، الخرطوم: كلية الشرطة.

الوادعي، سعيد بن مسفر (٢٠٠٣م). الجداول في أخبار الأوائل، الرياض: مكتبة التوبة.

الوزير، نبيل(٢٠٠٥م) قضاء المرأة، حقوقنا، اليمن، ع ١٩.

ثانياً: الوثائق

التقرير الإحصائي، وزارة التخطيط الكويتية، ٢٠٠٤م.

تقرير التنمية البشرية، (٢٠٠٢م). برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP، الرياض.

تقرير هيئة الإحصاءات العدلية الأمريكية، ١٩٩٣م، نيويورك.

دليل البرنامج التدريبي (٢٠٠٤م). تنمية مهارات العاملات في السجون، كلية التدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

وثائق المؤتمر الإقليمي العربي للمرأة، بيروت، ٨/ ٧/ ٢٠٠٤م.

وثائق المؤتمر الخامس لقادة الشرطة والأمن العرب، ٩ ـ ١٣/ ٤/ ١٩٧٧م، الرياض.

وثائق المؤتمر السادس لقادة الشرطة والأمن العرب، ١٣ ـ ١٨/ ٥/ ١٩٧٨م، دمشق.

وثائق المؤتمر السادس لقادة الشرطة والأمن العرب، ١٤ـ١٥/ ٩/ ١٩٩٢م، تونس.

وثيقة رسمية لدى الباحث برقم ١٢٨٤/ N.P.G.D/156. صادرة بتاريخ ١٤/ ٦/ ٢٠٠٤م.

وثيقة صادرة عن المديرية العامة للأمن الوطني بوزارة الداخلية الجزائرية رقم ٢٥٢٣/أ. و/ أ.ع/ م.ت.د/ ش.أ.ج. وتاريخ ١٠/ ٨/ ٢٠٠٣م.

وثيقة صادرة عن وزارة الداخلية التونسية برقم ٣٧٢٥/ ٥/ دد/ع م أ وتاريخ ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٤م.
وثيقة صادرة عن وزارة الداخلية السودانية برقم خ/ ج/ ن ع/ م١ ، صادرة بتاريخ ٢٧/ ٩/ ٢٠٠٤م.
وثيقة صادرة عن وزارة الداخلية بالمملكة المغربية، رقم ٥٦٤٤ ، وبتاريخ ١٨/ ٧/ ٢٠٠٣م.
وثيقة صادرة عن وزارة الداخلية بمملكة البحرين برقم د/ ٥/ ١/ ١/ ٢/ ١٥٠٤ وتاريخ ٢١/ ٥/ ٢٠٠٣م.
وثيقة صادرة من وزارة الداخلية السورية برقم ٣٤٥٤/ ٤٠٩٥ وبتاريخ ١٩/ ١٠/ ٢٠٠٣م.
وثيقة لدى الباحث برقم م س٢/ ٥/ ٧٦٧ صادرة عن الشرطة النسائية بتاريخ ١٥/ ١١/ ٢٠٠٣م.
وثيقة لدى الباحث صادرة عن وزارة الداخلية الفرنسية برقم ٢/ ٠/ n٤٤ بتاريخ ١٠/ ٢/ ٢٠٠٢م.
وثيقة لدى الباحث صادرة من مكتب الممثل الاقتصادي والثقافي لتايبيه بالرياض بتاريخ ٢٧/ ٣/ ٢٠٠٣م.
وثيقة لدى الباحث صادرة عن وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، برقم ١٤/ ٢٥/ ٧٩٨ بتاريخ ١٨/ ١٢/ ٢٠٠٣م.

ثالثاً : المراجع الأجنبية

Anita Hazenberg.1996 Breaking the Silence College of Police and seenloy stude Slovenia

E. Dene, 1992. Maternity Rights for Policewomen within the E.C. Police Journal, 65, 1:21-25

Fielding, N., 1992, A Comparative Monitority: Female Recruits to a British Constabulary Force. Policing and Security, 2,3: 205-218.

FRY, L.J. 1983, Preliminary Examinations of the Factors Related to Tumouer of Women in Law Enforcement. Journal of Police Science and Administration, 11,2: 149-155.

Haitat Debate. Un Habitat. March 2005 Vol.11 no.1 p.7

Hamilton, E. 1971. Policewomen: Her Service and Ideals, NY: Arno Press.

Helen Growelely, Susan Himmelueit. (1995) Kowning Women Feminism Knowledge, London, The Open University.

Holmstorm, David. 1999. What do Women Want? Christian Science Monitor.

http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm

http://www.ncjrs.org/policing int 627. htm

Jacobs, P. 1992. Public Perception of Women in Policing. CJ the Americans, 5,2:3-16.

Johnes and George, (2003) Contemporary Management, New York: McGraw-Hill.

Magannam, B. (1037) The Arab Women. Tower Bridge Printer Idd, London. p. 25.

Mardhall, J. (1984) Women Managers: Travelersin the Male World Chichster: John Wieley and Sons, Inc.

N. Lemon (1973): Attitudes and their Measurement BT. Bots Ford LTD

Natalia, Ollus. 2001. Women in Criminal Justice System. European Institute for Cime Prevention and Control. Helsinki.

Oksa, Olivi, 1999, Women Policing and Transition to Independence. Estonian Police Federation.

Oksa, Olivi. 1999 Women Policing and Transition to Independence. Estonial Police Federation.

Pagon, Milan, 1998, Reasons of Joining and Beliefs about Police Among Slovenian Female Police. College of Police and Security Studies. Slovenia.

Prevention of Crime. Bundesministerium der Justiz. A/Conf, 187/G/Germany. p 147.

Robert Vecchio (2002). "Leadership and Gender Advantage" in the Leadership Quarterly 13, pp 643-671.

Vina Mazumdar. Role of Rural Women in Development. University of Sussex, UK.

Walker, D.G. 1993. the Status of Women in Policing, Ottawa: Ministry of Solicitor General. Canada.

http://balagh.com

http://ncjrs.org/policing int627.htm

http://www.lawp.ong.training.htm

http://www.metimes.com.issue49.44/reg/uaewomen.bring.htm

http://news6.thdo.bbc.co.uk, BBC News, Africa, Sudanese Women Sueouer Workban 2000.

http://www.arabicnews.com/ansub/daily/971226/1997122646.utmRoyal Oman Police Website

http://www.arabivat.com

http://www.news.bbc.co.uk/h/english/world/middleeast/newsid

الاخراج الفني والطباعة ـ مطابع جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ـ الرياض ـ هاتف: ٢٤٦٠٠٤٥

ردمك: ٨ـ ٢٣ ـ ٨٠٠٦ـ ٦٠٣ـ ٩٧٨